



Organisation
internationale
du Travail

► Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones

Étude fondée sur la recherche qualitative menée au Bangladesh,
dans l'État plurinational de Bolivie, au Cameroun et au Guatemala



▶ **Étudier et affronter les obstacles
à la participation et à l'organisation
des femmes autochtones**

Étude fondée sur la recherche qualitative menée au Bangladesh,
dans l'État plurinational de Bolivie, au Cameroun et au Guatemala

Copyright © Organisation internationale du Travail 2021
Première édition 2021

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones: Étude fondée sur la recherche qualitative menée au Bangladesh, dans l'État plurinational de Bolivie, au Cameroun et au Guatemala

ISBN 978-92-2-034231-2 (web pdf)

Également disponible en :

- Anglais : *Exploring and tackling barriers to indigenous women's participation and organization: A study based on qualitative research in Bangladesh, the Plurinational State of Bolivia, Cameroon and Guatemala* (ISBN 978-92-2-034229-9 (web pdf)), Geneva, 2021;
- Espagnol: *Análisis y eliminación de las barreras a la participación y la organización de las mujeres indígenas: Estudio basado en investigaciones cualitativas realizadas en Bangladesh, Estado Plurinacional de Bolivia, Camerún y Guatemala*, (ISBN 978-92-2-034230-5 (web pdf)), Ginebra, 2021.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Mise en page en France, MAS
Imprimé en Suisse, REP

► Préface

Les femmes autochtones du monde entier élèvent leur voix pour exiger le respect de leurs droits, identités et aspirations. Elles attirent l'attention sur l'exclusion, la discrimination et la violence qu'elles subissent, tout en insistant sur leur rôle en tant qu'actrices et agentes du changement. Un récent rapport de l'OIT contient des éléments frappants sur les écarts socio-économiques importants qui touchent les femmes autochtones du monde entier ¹.

La convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et la stratégie d'action concernant les peuples indigènes et tribaux mettent l'accent sur l'égalité de chances et de traitement pour les femmes autochtones ainsi que sur leur participation à la prise de décisions en tant qu'élément essentiel pour combattre la discrimination et l'inégalité. Dans ce contexte, la présente étude se penche sur les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones. Mieux comprendre ces obstacles peut éclairer la prise de mesures visant à combattre les différentes formes – persistantes- de discrimination fondée sur le genre et l'appartenance ethnique que subissent les femmes autochtones. Il est encore plus urgent d'agir dans ce domaine compte tenu de la pandémie de COVID-19 ².

La présente étude est le fruit d'un projet de recherche mené par le BIT avec l'appui de l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (ASDI). L'idée de ce travail de recherche est née du travail sur l'accès au travail décent que le BIT a mené ces dernières années avec des femmes autochtones, avec le concours de l'ASDI. Nous remercions les nombreuses femmes autochtones qui ont accepté de donner de leur temps, de partager leur avis et de raconter leur expérience, éléments qui constituent le socle de la présente étude. Nous avons bien conscience qu'elles comptent que ce travail débouchera sur des mesures de suivi concrètes. Nous sommes également reconnaissantes aux représentants des mandants tripartites de l'OIT qui ont participé aux ateliers de validation nationaux. Il faut espérer que la présente étude contribuera à faire entendre la voix des femmes autochtones et qu'elle représentera une source utile pour le dialogue social et les mesures qui seront prises pour soutenir ces femmes.

Martin Oelz

Chargé de mission,

Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion

Manuela Tomei

Directrice,

Département des conditions de travail et de l'égalité

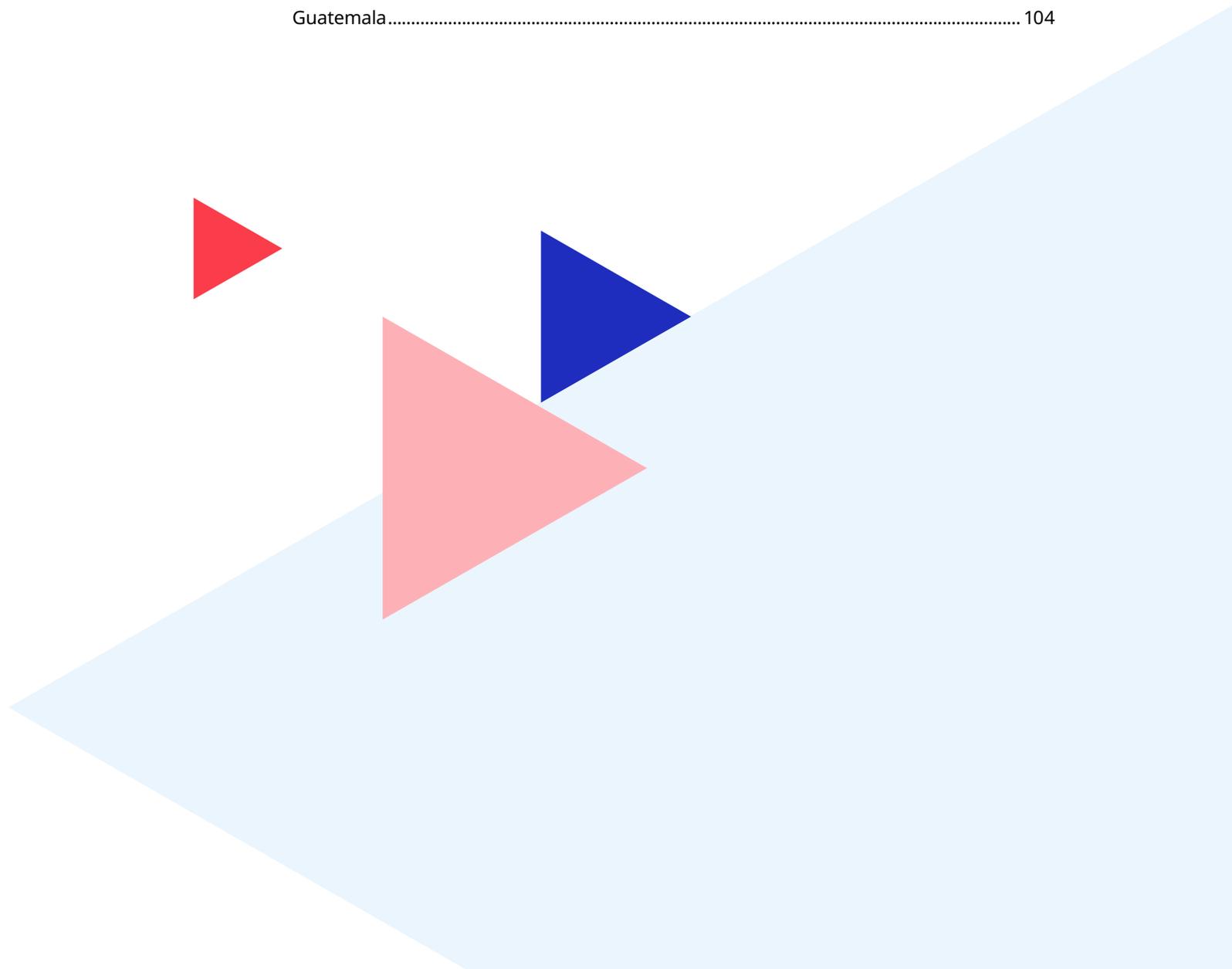
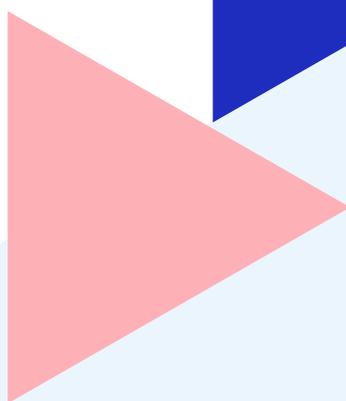
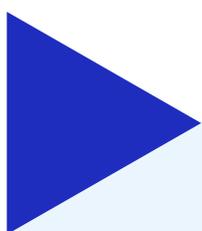
¹ OIT, *Application de la convention n° 169 de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, pour un avenir inclusif, durable et juste*, 2019.

² OIT, *Le COVID-19 et le monde du travail: peuples autochtones et tribaux*, 2020.

► Table des matières

Préface	3
Remerciements.....	7
Résumé	8
Introduction	11
1.1 Femmes autochtones: des cheffes de file en période de changement	12
1.2 But de la recherche.....	14
1.3 Concepts et approches sous-jacents	15
1.4 Portée, méthodologie et organisation des travaux de recherche	16
1.5 Aspects de la méthode propres à chaque pays.....	19
1.6 Limites.....	21
Situation socio-économique des femmes autochtones	23
2.1 Aperçu de la situation socio-économique des femmes autochtones: données mondiales et régionales.....	24
2.2 Femmes autochtones au Bangladesh, dans l'État plurinational de Bolivie, au Cameroun et au Guatemala.	27
2.2.1 Contexte général	27
2.2.2 Multiplicité des rôles des femmes autochtones.....	28
2.2.3 Femmes autochtones au sein de leur famille et de leur communauté	29
2.2.4 Initiatives de femmes autochtones en vue d'une participation et d'une organisation accrues.....	30
Obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones: systématisation des conclusions et comparaison entre les pays	33
3.1 Obstacles physiques.....	35
3.1.1 Situation environnementale et économique.....	35
3.1.2 Lieux de réunion physiques	37
3.1.3 Accès aux réseaux d'information et de communication.....	38
3.2 Obstacles psychologiques	39
3.2.1 Sensibilisation et connaissances.....	39
3.2.2 Compétences et aptitudes.....	40
3.2.3 Émotions et motivation	41
3.3 Obstacles sociaux	44
3.3.1 Normes, rôles et perceptions fondées sur le genre	44
3.3.2 Discrimination, violence et harcèlement	46
3.3.3 Questions politiques et organisationnelles	48

Envisager la voie à suivre	53
4.1 Obstacles actuels et aspirations des femmes autochtones.....	54
4.2 Faits nouveaux à retenir	59
4.3 Cadre d'action fondé sur les droits	60
4.4 Utiliser les connaissances et comprendre les obstacles que rencontrent les femmes autochtones: enseignements tirés pour les recherches futures	63
Observations finales et principales recommandations	65
Références.....	70
Annexe: profils de pays	75
Bangladesh	76
État plurinational de Bolivie	88
Cameroun.....	96
Guatemala.....	104





► Remerciements

À l'échelon national, les travaux de recherche ont été effectués par Zobaida Nasreen et Rani Yan Yan au Bangladesh; María Teresa Zegada Claire et Gabriela Canedo Vasquez en Bolivie; Elise Pierrette Memong Meno Epse Mpoung au Cameroun; et Tomasa De LeFón Cabrera, Ana Lucía Chávez, Leticia Recinos, Oscar López, Juan José Méndez Barrios, Vilma Ixquiac, Skarleth Mauricio, Lorena Palacios et Dewi Rosal au Guatemala. Les résultats de ces travaux ont été présentés lors d'ateliers de validation nationaux réunissant les femmes autochtones y ayant participé et des mandants de l'OIT. Paola Ballon et Paulius Yamin, qui ont élaboré le cadre méthodologique aux travaux de recherche nationaux, ont également établi un rapport comparatif global. Des membres du personnel du BIT et des consultants ont étudié les rapports nationaux et le rapport global lors d'un atelier tenu à Genève, en février 2020. Alma López, militante autochtone du Guatemala liée à l'Instance internationale des femmes autochtones (FIMI), a aimablement fait part de ses observations et commentaires tout au long de cet atelier. Stefania Errico a établi la présente étude finale, fondée sur les rapports nationaux et le rapport global, et a également préparé les profils par pays figurant en annexe. Les membres du personnel du BIT ci-après ont aimablement soutenu le projet de recherche: María Arteta, Arlette Bwaka, Alexius Chicham, Hernán Coronado, María Fernanda Garnica, Amanda Mejía-Cañadas et Tania Sosa. La coordination et la supervision technique ont été assurées par Martin Oelz, épaulé par María Victoria Cabrera et Mari Schlanbusch. Ce projet n'aurait pu voir le jour sans le soutien indéfectible et les conseils de Manuela Tomei et de l'ancienne cheffe du Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, Shauna Olney.

► Résumé

Les femmes autochtones sont en première ligne des luttes pour la reconnaissance des droits collectifs des peuples autochtones et l'avancement de leurs droits en tant que femmes et travailleuses. Face aux difficultés multiples qu'elles rencontrent, elles ne cessent de s'employer à faire entendre leur voix aux niveaux local, national et international, notamment en créant leurs propres organisations et réseaux et en nouant des alliances avec d'autres mouvements sociaux, en particulier des organisations de femmes et des syndicats, afin de défendre leurs revendications et priorités. Si des progrès importants ont été accomplis, des obstacles à leur organisation et à leur participation aux processus de décision persistent.

Bien qu'ils restent à évaluer, les effets de la pandémie de COVID-19 sur la participation des femmes autochtones dressent de toute évidence de nouveaux obstacles à la lutte des femmes pour la participation et l'égalité. Par conséquent, les conclusions et recommandations tirées du présent travail de recherche, achevé avant la pandémie, contribuent à point nommé à l'élaboration d'une riposte et d'une relance qui tiennent compte, dans ce contexte, des pratiques d'exclusion et de discrimination très anciennes subies par les plus de 240 millions de femmes autochtones du monde entier (OIT 2019a).

La présente étude définit et analyse les obstacles que les femmes autochtones rencontrent à de multiples niveaux lorsqu'elles souhaitent participer et s'organiser, ainsi que leurs causes profondes. Elle vise à faire prendre conscience de la situation de ces femmes et propose des points d'entrée permettant d'accroître leur participation aux processus de décision. Elle est le fruit d'un projet de recherche qualitative menée dans quatre pays (le Bangladesh, l'État plurinational de Bolivie, le Cameroun et le Guatemala) à partir d'un cadre méthodologique commun visant à déterminer, au moyen d'échanges directs avec des femmes autochtones, les obstacles à leur organisation et à leur participation à différents niveaux.

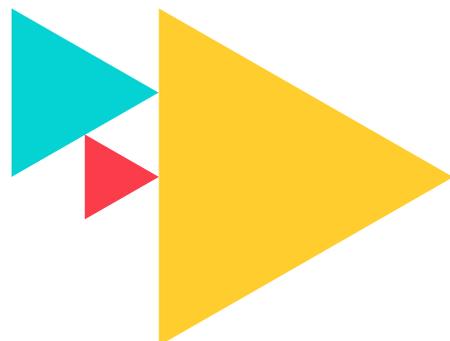
Le présent rapport met en lumière toute une série d'obstacles à l'organisation et à la participation des femmes autochtones, obstacles variés qui se renforcent mutuellement, aux niveaux individuel et collectif. Parmi les obstacles physiques à la participation et à l'organisation des femmes autochtones figurent la situation environnementale et économique, dont la dépendance financière à l'égard des hommes, la pauvreté, le manque d'infrastructures et de services essentiels ou le manque d'accès à un soutien financier pour leurs organisations; l'absence de lieux de réunion adaptés; l'accès limité à l'information et la médiocrité des réseaux de communication. Les obstacles psychologiques englobent les éléments suivants concernant les femmes autochtones: leur manque de connaissances sur leurs droits et les cadres coutumiers et législatifs applicables; leurs compétences et aptitudes limitées, par exemple en matière linguistique et politique, ainsi que d'encadrement et de négociation, et leur faible accès à une éducation formelle; leur crainte de transgresser les règles sociales et culturelles, de s'exprimer en public et de perdre leur travail, ainsi que leur manque d'intérêt ou de motivation. Ce dernier est généralement le résultat de différents facteurs, dont les normes sexistes dominantes, la répartition actuelle des rôles entre hommes et femmes et l'extrême pauvreté dans laquelle vivent les femmes autochtones et leur communauté, situation qui a des conséquences directes sur leurs priorités et qui peut limiter leurs possibilités ou leur intérêt à l'égard de leur implication dans des processus participatifs ou les travaux d'organisations. Enfin, les normes et les rôles fondés sur le genre, la discrimination, la violence et le harcèlement, le manque de soutien des autorités publiques, la participation politique limitée et le manque de solidarité font partie des obstacles sociaux qui nuisent à la participation et à l'organisation des femmes autochtones.

La présente étude révèle quelques faits nouveaux encourageants ou évolutions porteuses de transformations qui apparaissent dans les pays étudiés, notamment l'affiliation de femmes à des institutions de gouvernance et leur participation aux travaux de celles-ci, la création d'organisations de femmes autochtones ou l'adoption de mesures visant à garantir la représentation de ces femmes aux comités exécutifs d'organisations «mixtes», ainsi que les changements d'attitude et de perception, notamment de la part des hommes, à l'égard de la participation des femmes aux processus de décision. Tandis que, dans certains cas, des femmes autochtones sont à l'origine de ces changements, dans d'autres, cette évolution semble avoir été encouragée par le soutien actif des chefs traditionnels, souvent à partir de pratiques coutumières existantes, élargies, et parfois après que des chefs traditionnels eurent participé à des organisations œuvrant en faveur des droits des peuples autochtones ou des droits des femmes.

Les conclusions de la présente étude portent à croire que la lutte contre les obstacles à l'organisation et à la participation des femmes autochtones, ainsi que l'appui aux faits nouveaux positifs actuels, et leur amplification, passent par une démarche intégrée qui devrait tenir compte du lien entre la dimension collective et la dimension individuelle des obstacles existants et des vulnérabilités multiples des femmes autochtones liées à leur sexe, à leur identité autochtone et à leur situation socio-économique, tout en respectant leurs priorités, leur cosmovision et leur identité culturelle. Elles mettent en avant combien il importe que les femmes autochtones prennent elles-mêmes les rênes de l'élaboration et de la mise en œuvre de toute stratégie visant à renforcer leur organisation et leur participation à la prise de décisions. Les instruments internationaux pertinents, en particulier la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, offrent une base solide à l'élaboration de telles stratégies et des orientations faisant autorité en la matière. S'appuyer sur ces normes permet la coordination et la cohérence nécessaires et garantit la légitimité, l'absence d'exclusive, la durabilité et, surtout, le respect du principe de responsabilité.

L'exécution du Programme de développement durable à l'horizon 2030 passe par la lutte d'urgence contre les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones. La pandémie de COVID-19 qui frappe le monde entier au moment de la rédaction du présent document met encore plus en lumière l'urgence de la situation.

La présente étude contient un ensemble de recommandations visant à faire tomber les obstacles que les femmes autochtones rencontrent pour participer et s'organiser et propose de mettre l'accent sur trois grands domaines d'action, à savoir: i) le renforcement des cadres stratégiques, juridiques et institutionnels concernant les droits des peuples autochtones; ii) le soutien en amont à la participation et à l'organisation des femmes autochtones; iii) le soutien à l'autonomisation économique des femmes par leur accès au travail décent et à la protection sociale.







Introduction

► 1.1 Femmes autochtones: des cheffes de file en période de changement

Gardiennes et passeuses de la culture de leur peuple, piliers de leur communauté, guérisseuses traditionnelles, gardiennes de l'environnement local et principales pourvoyeuses de soins et de nourriture pour leur famille, les femmes autochtones³ sont en première ligne dans les luttes pour la reconnaissance des droits collectifs des peuples autochtones et l'avancée de leurs droits en tant que femmes et travailleuses. Appartenant à plus de 5 000 groupes différents et vivant dans des pays aux passés différents en matière de conquête et de colonisation et aux contextes contemporains variés, les femmes autochtones ne constituent pas un groupe homogène. Pourtant, elles rencontrent des problèmes identiques qui sont profondément ancrés dans les formes de discrimination multiples et croisées qu'elles subissent du fait qu'elles sont femmes ou autochtones, ou en raison de leur situation socio-économique, et elles «sont victimes de violations des droits de l'homme qui revêtent des formes nombreuses, variées et complexes et qui se renforcent mutuellement», dont la violence et le harcèlement, aux niveaux individuel et collectif (ONU 2015, paragr. 5).

Les femmes autochtones sont différemment touchées par les transformations socio-économiques que leur communauté rencontre. Elles recherchent de plus en plus des possibilités économiques qui vont au-delà de leurs occupations traditionnelles et de leurs activités de subsistance. Certaines conjuguent leurs occupations traditionnelles avec de nouvelles activités génératrices de revenu, souvent en utilisant leurs connaissances traditionnelles, ou entrent sur le marché du travail en tant que travailleuses indépendantes ou salariées, souvent en migrant vers les zones urbaines (OIT 2019a; OIT 2019b; BIT 2012). Toutefois, elles se heurtent à de nombreuses difficultés lorsqu'elles recherchent d'autres activités économiques ou des activités économiques complémentaires faute d'instruction ou en raison d'obstacles linguistiques, de leurs responsabilités familiales et de formes de discrimination multiples (BIT 2012). Elles dépendent fortement de l'économie informelle, ne bénéficient que peu ou pas de protection sociale et les faibles revenus qu'elles perçoivent accentuent souvent leur dépendance à l'égard des hommes (OIT 2019a; AIPP et FPP 2013).

En outre, la perte d'accès de la communauté à ses territoires porte atteinte au rôle des femmes autochtones au sein de celle-ci; leurs connaissances traditionnelles relatives à la gestion de l'environnement naturel, à l'utilisation des plantes médicinales et aux semences traditionnelles se perd progressivement (OIT 2017c; CIDH 2017; AIPP et FPP 2013). Les femmes et les filles autochtones sont également particulièrement exposées au harcèlement et à la violence sous leurs formes multiples (voir chap. 3 et encadré 2). Comme souligné par l'Instance internationale des femmes autochtones (FIMI), la violation de leurs droits collectifs en tant que peuples autochtones est le plus grand facteur de risque de violence sexiste à l'égard des femmes autochtones (FIMI 2006).

Face aux difficultés multiples qu'elles rencontrent en tant que membres de peuples autochtones, en tant que femmes et travailleuses, les femmes autochtones ne cessent de faire entendre leur voix aux niveaux local, national et international. Elles ont lancé plusieurs projets pour asseoir leur position, notamment en créant leurs propres organisations et réseaux et en nouant des alliances avec d'autres mouvements sociaux, en particulier des organisations de femmes et des syndicats, afin de défendre leurs revendications et priorités (OIT 2019a; ONU 2013a; ONU 2015). S'il y a déjà eu des avancées (voir le chapitre 4 pour des exemples), les obstacles à l'organisation des femmes autochtones et à leur participation aux processus de décision persistent. Ils sont multiples, se renforcent mutuellement et se retrouvent aux niveaux individuel et collectif.

³ Il y a lieu de se reporter au critère du sentiment d'appartenance énoncé à l'article 1 de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Dans le présent document, l'expression «peuples autochtones» englobe les peuples autochtones et tribaux. Pour plus d'informations, voir BIT 2013.

L'absence de participation des femmes autochtones aux processus de décision qui les concernent, ou leur participation limitée et les obstacles qu'elles rencontrent dans les domaines de l'organisation et de la représentation, demeurent des facteurs majeurs de leur vulnérabilité dans le monde du travail. Là, les inégalités que subissent les femmes autochtones sont particulièrement visibles (voir OIT 2019a et chap. 2) et risquent de reproduire, par un cercle vicieux, des logiques de marginalisation et de pauvreté, sauf si des mesures sont prises pour soutenir l'autonomisation économique des femmes autochtones et renforcer leur capacité d'organisation, en coopération avec elles, en vue d'améliorer leurs conditions de travail et la protection de leurs droits collectifs et individuels.

Afin d'honorer la promesse consistant à ne pas faire de laissés-pour-compte, inscrite dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, il convient de définir et de combattre d'urgence les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones⁴. Les femmes autochtones devraient avoir véritablement la possibilité de peser sur l'élaboration des politiques publiques et des stratégies nationales conçues pour réaliser les objectifs de développement durable⁵ et lutter contre les changements climatiques, notamment des mesures d'atténuation et d'adaptation, conformément aux normes internationales des droits de l'homme et du travail applicables⁶. Les femmes autochtones font partie de la solution à nombre de problèmes que rencontrent les sociétés, et les femmes qui y vivent, dans le monde entier (ONU 2017, paragr. 3). Il faut leur donner les moyens nécessaires de jouer pleinement leur rôle d'agente active du changement. Pour ce faire, il convient de tenir compte de leurs droits collectifs et individuels en tant que membres de peuples autochtones, de femmes et de travailleuses, et de faire en sorte que leur voix soit entendue.

La pandémie de COVID-19 qui frappe le monde entier montre encore plus l'urgence de la lutte contre les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones. Cette crise aggrave les inégalités et vulnérabilités existantes, a des effets particulièrement graves sur les femmes⁷ et les groupes marginalisés, dont les peuples autochtones, et accroît les cas de violence et de harcèlement (voir notamment OIT 2020b; ONU 2020a; CEDAW 2020; ONU 2020b; ONU 2020c; ONU 2020d; CESC 2020; CADHP 2020 et CIDH 2020). Il est à craindre fortement que la pandémie aggrave la marginalisation et l'exclusion des femmes autochtones, sauf si des mesures sont rapidement prises pour les associer à l'élaboration et à la mise en œuvre des ripostes afin de garantir que leurs besoins, les risques qu'elles courent et les vulnérabilités qu'elles présentent sont pris en compte au moyen de mesures adéquates⁸.

4 Voir également la résolution 56/4 de 2012, intitulée «Les femmes autochtones et leur rôle clef dans l'élimination de la pauvreté et de la faim» (E/2012/27), de la Commission de la condition de la femme, qui reconnaît le rôle essentiel joué par les femmes autochtones dans l'éradication de la pauvreté, la sécurité alimentaire et le développement durable et qui invite instamment les États à adopter des mesures pour assurer la participation pleine et entière des femmes autochtones à la prise de décisions à tous les niveaux et dans tous les domaines et pour éliminer les obstacles à leur participation à la vie politique, économique, sociale et culturelle.

5 Cela est en particulier le cas pour les objectifs n° 2 (Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable), 5 (Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles), 8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous), 10 (Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre) et 15 (Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des terres et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité).

6 Il convient de rappeler qu'en son préambule, l'Accord de Paris de 2015 sur les changements climatiques dit que, lorsqu'ils prennent des mesures face à ces changements, les États parties devraient respecter, promouvoir et prendre en considération leurs obligations respectives concernant les droits de l'Homme, dont les droits des peuples autochtones. Cet accord dispose également que l'action pour l'adaptation devrait tenir compte des connaissances traditionnelles des peuples autochtones (art. 7).

7 Pour un aperçu général des effets de la pandémie de COVID-19 sur les femmes et les filles, voir ONU 2020. Pour des informations sur les effets de la pandémie de COVID-19 sur le monde du travail, voir <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--fr/index.htm>.

8 Pour des renseignements généraux sur le COVID-19 et les peuples autochtones, voir IASG 2020.

► 1.2 But de la recherche

Le présent travail de recherche vise à définir et à analyser les obstacles que les femmes autochtones rencontrent lorsqu'elles souhaitent s'organiser et participer, et ce, à différents niveaux de décision, ainsi que leurs causes profondes. Il vise à faire prendre conscience de la situation des femmes autochtones et à formuler des recommandations relatives au renforcement de la participation des femmes autochtones aux processus de décision les concernant, conformément aux instruments internationaux pertinents que sont les conventions de l'OIT suivantes: la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation qui l'accompagne (recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019), la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

La présente étude s'inscrit dans la mise en œuvre de la stratégie de l'OIT en vue d'une action en faveur des peuples autochtones qui met particulièrement l'accent sur les femmes autochtones et qui considère nécessaire de mener des actions destinées à surmonter les obstacles et les difficultés spécifiques auxquels elles sont confrontées, notamment pour leur permettre de se faire entendre à l'intérieur et à l'extérieur de leur communauté, pour renforcer leurs connaissances sur le rôle des femmes dans les économies traditionnelles, pour les soutenir dans le domaine de l'entrepreneuriat et pour mener des campagnes de sensibilisation axées sur la prévention et la lutte contre la violence à caractère sexiste (BIT-GB 2015). Elle s'inscrit également dans la suite donnée à la Conférence mondiale de 2014 sur les peuples autochtones à l'occasion de laquelle la communauté internationale s'est engagée à encourager l'autonomisation des femmes autochtones et leur participation pleine et entière aux processus de décision à tous les niveaux et dans tous les domaines, ainsi qu'à éliminer les obstacles à leur participation à la vie politique, économique, sociale et culturelle (ONU 2014a, paragr. 17).



► 1.3 Concepts et approches sous-jacents

Par participation, on entend le fait de prendre part à la conduite des affaires publiques, directement ou par l'intermédiaire de représentants librement choisis. Il s'agit, par exemple, de la possibilité de voter et d'être élu à un organe de décision, de participer à des assemblées populaires habilitées à prendre des décisions sur des questions locales ou les affaires d'une communauté en particulier, de participer aux organes établis en consultation avec les autorités, et de s'organiser, soit le fait de créer une organisation ou de s'y affilier (HCDH 2018). La convention n° 169 reconnaît le droit des peuples autochtones de participer, à tous les niveaux, à la prise de décisions dans les institutions électives et les organismes administratifs et autres qui sont chargés des politiques et des programmes qui les concernent⁹, ainsi qu'à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des plans et programmes de développement susceptibles de les toucher directement¹⁰. Elle consacre également le droit des peuples autochtones d'être consultés à travers leurs institutions représentatives, chaque fois que l'on envisage des mesures législatives ou administratives qui pourraient les toucher directement¹¹. Le principe de représentativité est au cœur d'une participation efficace et digne de ce nom. Les organes de contrôle de l'OIT ont souligné que la convention n'imposait pas de modèle quant à ce que devrait être une institution représentative: elle doit être le fruit d'un processus mené par les peuples autochtones eux-mêmes (BIT-GB 2004, paragr. 102). Par conséquent, une institution représentative peut être une institution communautaire, régionale ou nationale sans être simplement traditionnelle, en particulier dans les cas où les femmes autochtones n'auraient pas de place dans la prise de décisions traditionnelle (BIT 2013; voir également ONU 2019a, paragr. 56). Pour les femmes autochtones, participation signifie «visibilité» et possibilité d'exprimer leurs souhaits, idéaux et positions (ONU 2013a). Comme l'ont indiqué les organes de contrôle de l'OIT, les peuples autochtones devraient pouvoir donner leur avis et peser sur l'issue du processus de décision (voir également CEACR 2009 et CEACR 2011).

La convention n° 169 interdit également la discrimination à l'égard des hommes et des femmes autochtones en ce qui concerne le droit d'association et le droit de se livrer librement à toutes activités syndicales non contraires à la loi¹². Les femmes autochtones devraient avoir les mêmes droits en ce qui concerne la constitution d'organisations de leur choix, et leur affiliation à celles-ci, conformément aux principes fondamentaux consacrés par la convention n° 87 de l'OIT, en vue de servir leurs droits et d'améliorer leurs conditions de vie et de travail par l'intermédiaire d'organisations représentatives. Les organes de contrôle de l'OIT ont souligné que le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix impliquait notamment la possibilité de créer, dans un climat de pleine sécurité, des organisations indépendantes de celles qui existaient déjà et de tout parti politique (BIT 2006). Aux fins de la présente étude, le terme organisation est pris dans son acception la plus large qui englobe les organisations de travailleurs et d'employeurs et qui couvre notamment les associations, les groupes d'entraide et les coopératives afin de bien rendre compte de la diversité des initiatives collectives lancées par les femmes autochtones pour exprimer leur voix et devenir maîtresses de leur destin.

La convention n° 111, qui vise à éliminer la discrimination et à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, notamment au motif du sexe et de l'origine autochtone et sociale, met particulièrement l'accent sur l'importance de la coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que d'autres organismes appropriés¹³. Sur ce point, les organes de

9 Art. 6 (1) *b*).

10 Art. 7 (1).

11 Art. 6 (1) *a*).

12 Voir art. 20 (2) *d*).

13 Voir art. 3. Pour des informations générales sur l'application de la convention n° 111 aux peuples autochtones, voir BIT 2007.

contrôle de l'OIT ont souligné qu'il importait de consulter les partenaires sociaux et les groupes concernés sur la conception, le suivi, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures et plans adoptés afin de s'assurer de leur pertinence, de faire connaître leur existence, de promouvoir leurs plus larges acceptation et appropriation et de renforcer leur efficacité (CEACR 2019a) ¹⁴.

La violence et le harcèlement posent des difficultés particulières pour la participation et l'organisation des femmes autochtones, à l'intérieur et à l'extérieur du monde du travail (voir, par exemple, ONU 2015 et les chapitres suivants). La convention n° 190 définit l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail comme «un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre» (art. 1 a)). Elle précise que l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel (art. 1 b)) (voir encadré 2 sur le point de vue des femmes autochtones sur la violence fondée sur le genre). Elle contient une approche inclusive, intégrée et tenant compte de la problématique hommes-femmes en ce qui concerne la prévention de la violence et du harcèlement et la lutte contre ces phénomènes, approche qui s'attaque aux causes et facteurs de risques sous-jacents, dont les stéréotypes sexistes, les formes de discrimination multiples et croisées, et les rapports de force inégaux fondés sur le genre. Comme il sera étudié au chapitre 4, l'ensemble des droits reconnus dans la convention n° 169 est au cœur de la lutte contre la violence faite aux femmes autochtones ¹⁵. La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones proclame que les États doivent prendre des mesures, en concertation avec les peuples autochtones, pour veiller à ce que les femmes et les enfants autochtones soient pleinement protégés contre toutes les formes de violence et de discrimination et bénéficient des garanties voulues (art. 22).

► 1.4 Portée, méthodologie et organisation des travaux de recherche

La présente étude examine plusieurs facteurs dont: 1) les phénomènes sociaux traditionnels et nouveaux liés aux rôles et responsabilités des femmes au sein de la famille et de la communauté et la façon dont ces phénomènes ont une influence sur l'accès des femmes aux organisations et institutions qui promeuvent le travail décent et l'autonomisation économique; 2) les facteurs qui tiennent à la sphère des organisations et des institutions concernées; 3) les aspirations, perceptions, attitudes et compétences des femmes autochtones, notamment en matière d'organisation et d'exercice du pouvoir; 4) les causes profondes et les obstacles qui sont dus à d'autres éléments ou dynamiques, y compris le contexte politique, social, culturel ou religieux, ou à des questions de sécurité publique ou à des conflits, dont la violence et le harcèlement.

¹⁴ Voir également BIT, *Résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi*, 1985, dans laquelle la Conférence internationale du travail a notamment souligné que, pour garantir que les droits et les besoins des femmes soient pris en considération, il faudrait faire tout ce qui est possible pour accroître la participation des femmes aux processus de décision à tous les niveaux et prendre des mesures pour écarter les obstacles à la liberté d'association et à l'exercice des droits syndicaux par les travailleurs et les travailleuses.

¹⁵ La convention n° 169 de l'OIT dispose que les mesures prises doivent viser à garantir la protection des travailleurs autochtones contre le harcèlement sexuel (art. 20 (3) d)).

La présente étude expose les conclusions de la recherche qualitative menée dans les quatre pays suivants: le Bangladesh, l'État plurinational de Bolivie, le Cameroun et le Guatemala. Ces travaux ont été menés selon un cadre méthodologique élaboré aux fins de ce projet de recherche (Ballon et Yamin 2019) qui s'appuie sur la «théorie de l'installation» (Lahlou 2017) d'après laquelle un ensemble de «déterminants» du comportement humain rendent possible ou entravent l'activité humaine dans des contextes locaux. Les déterminants locaux du comportement peuvent expliquer pourquoi les gens se comportent d'une certaine manière dans une situation, y compris les éléments qui rendent certaines activités possibles et ceux qui font obstacle à d'autres. Ils peuvent ainsi montrer la voie à suivre pour une transformation durable des comportements à partir de leur reconfiguration locale. D'après cette approche, il existe trois grands types de déterminants locaux:

- Les éléments qu'offre l'environnement (*espace physique*), dont l'environnement physique et les objets qui facilitent les activités ciblées ou qui y font obstacle. Par exemple, les lieux de réunion.
- Les systèmes interprétatifs de chacun (*espace psychologique*), dont les idées, les représentations et les compétences. Par exemple, la motivation à participer à des processus participatifs ou des compétences particulières, notamment la prise de parole en public.
- Les règles et les valeurs dans un contexte donné (*espace social*), dont toutes les façons dont autrui influence notre comportement, notamment les règles officielles, les rôles sociaux ou les attentes sociales. Par exemple, la législation nationale, le règlement intérieur d'une organisation ou les normes sociales déterminant la mesure dans laquelle il est courant et acceptable que des femmes prennent part à des processus participatifs.

Ces trois espaces ne s'entendent pas comme étant strictement hermétiques ni comme s'excluant mutuellement. En vérité, ils se chevauchent souvent et influencent les comportements locaux. Toutefois, on peut les distinguer, ce qui contribue à comprendre comment, par leur interaction dans un contexte donné, ils encouragent ou entravent des comportements réels et les possibilités de transformation.

La recherche a été articulée autour de trois questions: 1) Quels sont les principaux obstacles physiques, psychologiques et sociaux que les femmes autochtones rencontrent en matière d'organisation et de participation à la prise de décisions concernant leur vie? 2) Quels obstacles sont identiques/différents dans les pays? 3) Quelles stratégies pourraient permettre de les faire tomber?

Les pays ont été choisis sur la base de la volonté d'étudier ces points auprès de femmes autochtones ayant diverses activités économiques, englobant aussi bien des occupations traditionnelles telles que l'agriculture, la chasse, la cueillette et l'artisanat (les quatre pays) que d'autres formes d'emploi, dans des zones urbaines et rurales, allant du travail domestique et de l'entrepreneuriat aux travaux agricoles (Bangladesh, Cameroun et Guatemala) et à des formes d'intégration professionnelle plus récentes, notamment le travail dans le secteur de la construction et dans les salons de beauté (Bangladesh et État plurinational de Bolivie). Étant donné que les contextes nationaux diffèrent, les pays choisis permettent de recueillir des expériences diverses en ce qui concerne l'organisation et la participation des femmes autochtones en lien avec les institutions de gouvernance traditionnelles et les autorités locales, ainsi que les associations de femmes et les syndicats opérant aux niveaux local, régional et national.

Dans ces quatre pays, ces dernières années, en partenariat avec l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (ASDI), le BIT s'est attaqué à la discrimination à l'égard des femmes autochtones et à l'amélioration de la protection de leurs droits au travail dans certains secteurs économiques, dont le travail domestique (Cameroun et Guatemala), les plantations de thé (Bangladesh) et la construction (État plurinational de Bolivie). Les travaux en cours dans ces pays ont permis de nouer plus facilement des contacts et des liens, ce qui est essentiel pour permettre au travail de recherche de se dérouler sans à-coups. Ils servent également de base au travail de suivi.

Afin de pouvoir comparer les conclusions concernant les différents pays, le cadre méthodologique a défini un ensemble commun de méthodes de recherche qualitative pouvant être utilisées pour les recherches sur le terrain et pour donner des orientations quant aux sujets à aborder dans les groupes de discussion (voir

tableau 1), ainsi que des indicateurs communs pour choisir les échantillons nationaux, tout en laissant un certain degré de souplesse afin de s'adapter aux caractéristiques et au contexte du pays.

► Tableau 1

Sujets des groupes de discussion: déterminants physiques, psychologiques et sociaux du comportement

- Ce que les participantes feraient si elles souhaitent améliorer un aspect particulier de leurs conditions de travail.
- Les déterminants du comportement qui facilitent ou entravent actuellement les processus de participation et de représentation (le cas échéant), ainsi que ceux qui font défaut pour améliorer la participation, en mettant l'accent sur trois aspects:
 - L'infrastructure et d'autres éléments physiques, tels que les routes et les modes de transport, les lieux de réunion ou les voies de communication;
 - Les représentations, compétences et autres éléments psychologiques, par exemple les compétences, les rôles et les attentes culturelles, ou les informations extérieures;
 - Les éléments sociaux d'ordre institutionnel, réglementaire ou autre, par exemple les modalités d'organisation, les programmes et initiatives, ou les règles et réglementations locales, nationales ou internationales.
- Exemples de bonnes pratiques/d'institutions qui fonctionnent bien en ce qui concerne la représentation et la participation des femmes autochtones.

Source: Adapté de Ballon et Yamin 2019.

La méthode de recherche proposée consiste en une combinaison de quatre méthodes qualitatives comprenant: des entretiens avec des informateurs clés (experts stratégiques et communautaires); des entretiens approfondis avec des responsables autochtones de communautés ou d'organisations; des groupes de discussion avec des responsables et des membres d'organisations; et une observation participante structurée aux réunions formelles et informelles auxquelles ont participé des femmes autochtones.

L'échantillon pour chaque pays a ensuite été choisi à partir de la zone où se concentraient les femmes autochtones, selon leur secteur d'occupation, et par rapport aux dynamiques et restrictions locales repérées par les consultants nationaux. Par exemple, dans le cas de l'État plurinational de Bolivie, où l'accent a été particulièrement mis sur les travailleuses autochtones du secteur de la construction, l'échantillon devait couvrir plusieurs lieux où se trouvaient des travailleuses autochtones de ce secteur.

Les conclusions des travaux de recherche ont été présentées et examinées lors d'ateliers de validation menés en 2019 auxquels ont participé les femmes autochtones interrogées pendant le travail de terrain. Y ont également participé des représentants de syndicats et d'organisations d'employeurs, des chercheurs, des responsables des services de l'État et des représentants d'organismes des Nations Unies et de partenaires de développement. Une fois établies par l'équipe nationale de recherche, les études de pays ont enrichi un rapport global rassemblant les principales conclusions et quantifiant les résultats de manière systématique (Ballon et Yamin 2020). Les rapports nationaux et le rapport global ont été présentés et examinés lors d'un atelier sur le projet qui s'est tenu au BIT, à Genève, en février 2020. Le présent rapport final de ce projet de recherche s'appuie sur ces rapport nationaux et ce rapport global, ainsi que sur les conclusions de cet atelier.

► 1.5 Aspects de la méthode propres à chaque pays

Les recherches sur le terrain ont suivi la méthode globale décrite ci-dessus. Leur étendue a néanmoins différé selon les pays et les méthodes employées ont été adaptées aux circonstances et à la réalité de chacun.

Au **Bangladesh**, les recherches ont été axées sur la participation et la représentation des femmes autochtones à plusieurs organes de décision (structures sociales traditionnelles, organisations de peuples autochtones, autorités locales et parlement national). Elles ont également étudié de manière approfondie la question de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes autochtones dans le monde du travail en tant qu'obstacle à l'organisation de celles-ci et à leur participation à la prise de décisions (Nasreen et Yan Yan 2019).

Les recherches ont concerné des groupes autochtones des zones et districts suivants: a) Nord Bengale: Sirajganj, Rajshahi et Natore; b) Nord central: Netrokona, Tangail et Gazipur; c) Nord-Est: Sylhet et Moulvibazar; d) Sud-Est (Chittagong Hill Tracts (CHT)): Bandarban, Khagrachari et Rangamati. En outre, plusieurs lieux où se trouvaient des travailleurs autochtones dans les secteurs formels et informels ont été couverts, à savoir la zone franche d'exportation (ZFE) de Chittagong, la ZFE de Dhaka et Dhaka. Les informations ont été recueillies au cours de: 24 entretiens avec des informateurs clés représentant les ministères concernés, l'ONU et d'autres organismes, ainsi que des organisations de peuples autochtones et tribaux, des représentants communautaires et des militants; 52 entretiens non directifs et semi-directifs approfondis avec des élus d'autorités locales, des responsables traditionnels et communautaires, des militants, des représentants d'organisations de peuples autochtones et tribaux et de syndicats, des responsables dans des entreprises du vêtement et des travailleurs de différents secteurs formels et informels; 50 groupes de discussion avec des hommes, des femmes, des jeunes et des travailleurs autochtones et tribaux, des représentants d'organisations de peuples autochtones et tribaux et des responsables traditionnels et communautaires; 11 ateliers d'apprentissage participatifs; cinq études de cas concernant des individus afin de recueillir des expériences personnelles de manière détaillée et d'étudier des environnements en situation réelle et la complexité de la réalité. Au moment de choisir les participants aux groupes de discussion et aux ateliers d'apprentissage participatifs, il a été particulièrement veillé à ce que les appartenances ethniques soient représentées de manière équitable, ainsi que les différents groupes d'âge et niveaux socio-économiques. Les ateliers d'apprentissage participatifs ont réuni 33 participants, dont 28 femmes. En ce qui concerne notamment les 28 groupes de discussion sur la participation et la représentation des femmes autochtones aux organes de décision, 189 des 298 personnes interrogées étaient des femmes (Nasreen et Yan Yan 2019).

Dans l'**État plurinational de Bolivie**, les recherches ont porté sur la participation des femmes autochtones et leur représentation dans les organisations autochtones et les organisations de paysans, ainsi que dans certaines organisations de travailleurs dans les villes. Elles ont concerné les quatre organisations suivantes: *Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia «Bartolina Sisa»* (CNMCI OB «BS»); *Confederación Nacional de Mujeres Indígenas del Oriente Boliviano* (CNAMIB); *Asociación de Mujeres Constructoras* (ASOMUC); *Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar* (FENATRAHOB). Si les deux premières organisations sont de nature plus «politique» et s'occupent de revendications liées à la défense des territoires des peuples autochtones, les deux autres sont des organisations sectorielles (construction et travail domestique) axées sur les droits au travail dans les zones urbaines. Ces deux secteurs ont été choisis en raison de la forte proportion de femmes autochtones qui y travaillent. Les informations nécessaires aux travaux de recherche ont été recueillies lors de groupes de discussion, réunissant une dizaine de participants des organisations susmentionnées, soit un total de 45 femmes et trois hommes, d'entretiens approfondis avec deux dirigeants de chaque organisation, d'entretiens approfondis avec cinq spécialistes opérant au niveau national avec des organisations de femmes et d'une observation participante structurée (Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019).

Au **Cameroun**, les recherches ont mis l'accent sur l'accès des femmes autochtones aux institutions de gouvernance traditionnelles et à diverses organisations, y compris des organisations de travailleurs et de peuples autochtones. Elles ont associé des peuples autochtones de la communauté baka dans le département de Dja-et-Lobo dans la région du Sud, de la communauté bagyéli dans le département de l'Océan et de la communauté mbororo dans le département du Noun, dans la région de l'Ouest. Les informations nécessaires aux travaux de recherche ont été recueillies lors d'entretiens approfondis avec 30 femmes autochtones des communautés ciblées, de 25 groupes de discussion, dont 20 ont compté sur la participation d'une dizaine de femmes, les cinq autres ayant également compté des hommes dans leurs rangs, et lors d'observations participantes structurées (Memong Meno Epse Mpoung 2019).

Enfin, au **Guatemala**, les recherches ont porté sur les obstacles à la participation des peuples autochtones aux niveaux de la famille, de la communauté et de l'institution/organisation en étudiant un groupe de 12 organisations œuvrant en faveur de l'autonomisation économique des femmes et de la réalisation des droits au travail dans différents secteurs et activités économiques, dont le travail domestique, l'agriculture et l'artisanat. Ces organisations ont été choisies après détermination des régions et départements présentant la plus forte concentration de peuples autochtones: Guatemala, Alta Verapaz, Baja Verapaz, Sololá, Suchitepéquez, Retalhuleu, San Marcos, Quetzaltenango, Totonicapán et Huehuetenango. Il s'agit des organisations suivantes: *Sindicato de trabajadoras domésticas, similares y a cuenta propia* (SITRADOMSA) et *Asociación de trabajadoras del hogar y domicilio* (ASTRAHDOM), Guatemala; *Asociación barillense de agricultores* et *Asociación mujeres eulalenses para el desarrollo integral*, Huehuetenango; *Cooperación para el desarrollo integral de occidente* (CDRO), Totonicapán; *Asociación madre tierra*, Suchitepéquez; *Asociación para el desarrollo integral - Maya Ajchmol*, San Marcos; *Asociación comercializadora de mariscos* (ASOMARCH), Retalhuleu; *Asociación K'ak' Kastajem, nuevo amanecer*, Sololá; *Grupo de mujeres tejedoras organizadas*, Alta Verapaz; *Comité de mujeres emprendedoras*, Baja Verapaz. Les informations ont été recueillies de différentes manières: 14 groupes de discussion avec les conseils d'administration et des femmes membres de ces organisations; 24 entretiens semi-directifs approfondis avec des femmes membres de ces organisations, 20 entretiens avec des informateurs clés (hommes et femmes occupant des postes de décision aux niveaux national et local et/ou chargés d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques publiques s'adressant aux travailleuses); et 14 observations participantes structurées (FLACSO, 2019).

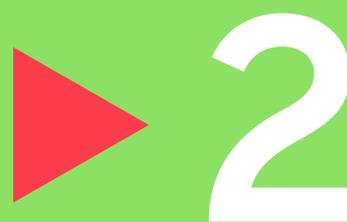


► 1.6 Limites

Comme indiqué précédemment, la présente étude porte sur les différentes dimensions de la participation et de l'organisation des femmes autochtones, en couvrant les organisations de femmes et de travailleurs, les organisations de peuples autochtones et les institutions de gouvernance traditionnelles, ainsi que les autorités locales et, dans le cas du Bangladesh, le parlement national, afin de déterminer les principaux obstacles que ces femmes rencontrent. Il convient de noter qu'elle ne contient pas d'analyse sur la participation des femmes autochtones et la contribution de leurs organisations à des processus de décision précis.

Un cadre méthodologique commun a été mis en place pour faciliter la comparaison entre les pays malgré la diversité des contextes et des réalités. Toutefois, compte tenu de la portée et de l'axe de chaque étude de pays, certains obstacles mis en lumière dans une étude ne le sont pas dans une autre. Cela ne signifie pas nécessairement qu'un tel obstacle n'existe pas dans un autre pays. En outre, l'étude concernant le Bangladesh, qui a débuté avant que le cadre méthodologique ne soit défini, est à part en ce qu'elle a mis expressément l'accent sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il est également important de noter que, pendant les travaux de recherche sur le terrain, certains obstacles sont apparus, tels que le fait que certaines communautés autochtones n'étaient pas accessibles ou que certaines femmes autochtones ne souhaitaient pas parler de certains sujets, voire avaient peur de le faire. Ces facteurs ont influencé le choix des domaines de recherche ou le type et la teneur des entretiens.





Situation socio-économique des femmes autochtones

► 2.1 Aperçu de la situation socio-économique des femmes autochtones: données mondiales et régionales

D'après les derniers chiffres de l'OIT, les peuples autochtones représentent 6,2 pour cent de la population mondiale pour un total de 476,6 millions de personnes, dont 238,4 millions de femmes et 238,2 millions d'hommes (OIT 2019a); 70,5 pour cent de la population autochtone mondiale vivent en Asie et dans le Pacifique, 16,3 pour cent en Afrique, 11,5 pour cent en Amérique et aux Caraïbes, 1,6 pour cent en Amérique du Nord et 0,1 pour cent en Europe et en Asie centrale. D'après les travaux de recherche de l'OIT, une vaste majorité d'hommes et de femmes autochtones vivent toujours dans des zones rurales. Pour être plus précis, d'après les informations disponibles, les autochtones vivant dans des zones rurales sont, par région, plus nombreux en Afrique, suivie de l'Asie-Pacifique, puis de l'Europe et de l'Asie centrale (pour plus de détails, voir OIT 2019a, paragr. 56 ff).

En outre, d'après les données disponibles, les peuples autochtones, en particulier dans les pays à revenu intermédiaire, quittent de plus en plus les zones rurales pour se rendre dans les zones urbaines du fait d'une combinaison de facteurs d'attraction et de facteurs de répulsion, dont le manque d'accès aux services essentiels et aux possibilités d'emploi, la spoliation des terres et la violence (OIT 2019a, paragr. 56 ff; voir également ONU 2014b et ONU 2014c, entre autres sources). Toutes les régions du monde connaissent des conflits locaux liés au contrôle et à l'utilisation des territoires des peuples autochtones (CEPALC 2014). Les changements climatiques, ainsi que la pollution et la dégradation de l'environnement, ont de fortes répercussions sur les communautés autochtones (voir BIT 2017a)¹⁶. Toutefois, d'après les recherches effectuées en Amérique latine, les autochtones migrent généralement moins que les non-autochtones vers les zones urbaines, ce qui montre que le lien des autochtones avec leurs territoires est plus fort que l'adversité et que tant les hommes que les femmes autochtones préfèrent généralement se rendre dans des zones géographiques proches de leurs territoires ancestraux (CEPALC 2014). Nombre d'autochtones font l'effort de maintenir le lien avec leur territoire en y retournant régulièrement et en se rendant fréquemment auprès de leur communauté (voir, par exemple, ONU-Habitat 2014).

Les indicateurs de pauvreté dépeignent une situation dans laquelle les hommes et les femmes autochtones demeurent défavorisés, avec 18,3 pour cent des femmes autochtones et 17,5 pour cent des hommes autochtones qui vivent avec moins de 1,90 dollar par jour, contre 6,8 pour cent chez les non-autochtones (OIT 2019a). Dans les différentes régions, la situation des femmes autochtones est pire que celle des femmes non autochtones et des hommes autochtones pour plusieurs indicateurs socio-économiques pour lesquels on dispose d'informations statistiques (voir tableau 2). À titre d'exemple, dans le monde, 53,5 pour cent des femmes autochtones en emploi n'ont suivi aucune instruction, contre 42,5 pour cent des hommes autochtones et 17,8 pour cent des femmes non autochtones. Seules 8,8 pour cent des femmes autochtones ont suivi un enseignement postsecondaire, contre 22,9 pour cent des femmes non autochtones.

Les femmes autochtones ont un taux d'activité considérablement moins élevé que celui des hommes autochtones (49,3 pour cent contre 77,1 pour cent). Leur taux d'activité est néanmoins supérieur à celui des femmes non autochtones (43 pour cent). Toutefois, elles sont à 25,6 points de pourcentage plus susceptibles de travailler dans l'économie informelle que les femmes non autochtones¹⁷. L'écart

16 Sur ce point, il convient de faire observer que les femmes et les filles sont plus exposées à des risques liés à des catastrophes et à des pertes de moyens de subsistance et qu'elles sont moins à même de s'adapter aux changements climatiques, notamment parce qu'elles ne participent pas aux processus de décision y afférents (voir également CEDAW 2018).

17 Il convient de faire observer que, de manière générale, dans toutes les régions, les autochtones sont plus susceptibles de travailler dans l'économie informelle (pour plus d'informations, voir OIT 2019a).



entre autochtones et non-autochtones en matière d'informalité est le plus élevé en Amérique latine et aux Caraïbes, où le taux d'informalité est de 82,6 pour cent chez les autochtones, soit 31,5 points de pourcentage de plus que chez les non-autochtones (51,1 pour cent) (OIT 2019a). Lorsqu'elles travaillent dans l'économie informelle, les femmes autochtones sont souvent hors de portée des syndicats. Toutefois, des exemples de collaboration fructueuse ont été donnés (voir, par exemple, OIT 2015; voir également sur l'alliance entre le mouvement syndical et les peuples autochtones, de manière plus générale, Ledesma Céspedes 2020).

Par rapport aux non-autochtones, tant les hommes que les femmes autochtones ont plus de chances de travailler à leur compte que d'être salariés. Il est en particulier deux fois plus probable qu'une femme autochtone soit salariée et qu'elle contribue à une activité économique de sa famille qu'une femme non autochtone (OIT 2019a). Quant aux gains, d'après les données disponibles, les autochtones qui occupent un travail salarié gagnent généralement moins que les non-autochtones (en moyenne 18,5 pour cent de moins): l'écart le plus important est enregistré en Amérique latine et aux Caraïbes (31,2 pour cent). L'écart de rémunération entre les femmes autochtones et les femmes non autochtones est de 8,2 pour cent; il est inférieur à celui qui s'élève entre les hommes autochtones et les hommes non autochtones (OIT 2019a).

En résumé, d'après les informations disponibles, dans toutes les régions, les peuples autochtones, et plus encore les femmes autochtones, sont toujours socio-économiquement défavorisés. Comme il sera expliqué dans les chapitres suivants, ces facteurs qui desservent les femmes autochtones et leur capacité à participer et à s'organiser ont des effets bien particuliers sur elles. La section ci-après contient une description plus précise de la réalité des femmes autochtones et donne un aperçu du contexte général les concernant. Elle met en contexte la description des obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones donnée au chapitre 3.

► **Tableau 2. Profil socio-économique des hommes et des femmes autochtones**

Indicateur	Groupe	Hommes	Femmes	Total
Estimations mondiales de la population autochtone				
	Nombre (en millions)	238,2	238,4	476,6
	Part d'autochtones dans la population totale	6,1%	6,2%	6,2%
	Part d'autochtones dans les pays à faible revenu	10,2%	9,9%	10,1%
	Part d'autochtones dans les pays à revenu élevé	1,0%	1,0%	1,0%
Niveau d'instruction				
Autochtones	Aucune instruction	43%	54%	47%
	Niveau de base	38%	27%	34%
	Niveau intermédiaire	12%	11%	12%
	Niveau avancé	7%	9%	8%
Non-autochtones	Aucune instruction	17%	18%	17%
	Niveau de base	43%	36%	40%
	Niveau intermédiaire	23%	24%	23%
	Niveau avancé	18%	23%	20%
Incidence de la pauvreté monétaire 1,90 \$ par jour (2011 PPA)				
	Autochtones	18%	18%	18%
	Non-autochtones	6%	7%	7%
Participation dans l'emploi (ratio emploi-population)				
Autochtones		77%	49%	63%
	15-24 ans	57%	39%	48%
	Avec enfants de moins de 6 ans	86%	44%	
Non-autochtones		72%	46%	59%
	15-24 ans	43%	28%	36%
	Avec enfants de moins de 6 ans	89%	44%	
Situation professionnelle - (CISP-93)				
Autochtones	Travailleurs salariés	30%	24%	28%
	Travailleurs à leur compte	50%	41%	50%
	Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale	12%	34%	20%
	Employeurs	2%	1%	2%
Non-autochtones	Travailleurs salariés	48%	51%	49%
	Travailleurs à leur compte	43%	30%	38%
	Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale	6%	18%	10%
	Employeurs	4%	2%	2,8%
Écart salarial entre non-autochtones et autochtones (d'après les salaires horaires moyens)				
		24%	8%	19%
Part de l'emploi informel dans l'emploi total				
	Autochtones	86%	87%	86%
	Non-autochtones	70%	61%	66%

Source: ILO 2019a.

► 2.2 Femmes autochtones au Bangladesh, dans l'État plurinational de Bolivie, au Cameroun et au Guatemala.

2.2.1 Contexte général

Les droits des peuples autochtones et le principe de l'égalité de genre sont reconnus dans les cadres juridiques et stratégiques nationaux des quatre pays ayant fait l'objet d'une étude. Ils sont plus ou moins reconnus selon les pays: ils le sont davantage dans les deux pays d'Amérique latine (voir les profils de pays dans l'annexe).

Tandis que l'État plurinational de Bolivie et le Guatemala font partie des premiers pays ayant ratifié la convention n° 169, respectivement en 1991 et en 1996¹⁸, le Cameroun ne l'a pas encore ratifiée et le Bangladesh a ratifié la convention (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957, qui a précédé la convention n° 169. Ces quatre pays ont toutefois ratifié d'autres conventions de l'OIT particulièrement pertinentes au regard de la protection des droits des peuples autochtones et de la promotion de l'égalité de genre, dont la convention n° 111. En outre, l'État plurinational de Bolivie a incorporé la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones en droit national par la loi n° 3760 de 2007.

Malgré la diversité des contextes, du passé et de la situation actuelle de chacun de ces quatre pays, les autochtones qui y vivent se heurtent à des difficultés identiques, dont la discrimination, le manque de consultation et de participation aux processus de décision les concernant et la spoliation des terres, souvent au moment de la réalisation de projets d'infrastructure, de l'extraction de ressources et de la création de parcs et réserves nationales, entre autres contextes¹⁹. Cette situation a des répercussions particulièrement graves sur les femmes autochtones qui doivent nourrir et soigner les membres de leur famille tous les jours: elle les plonge souvent dans le dénuement. En outre, les quatre pays connaissent des cas de violence.

Les recherches effectuées au Cameroun ont montré, à titre d'exemple, que les hommes et les femmes autochtones appartenant à des communautés ayant perdu l'accès à leurs terres avaient été obligés de chercher d'autres moyens de subsistance, ce qui les a poussés à travailler comme ouvriers agricoles pour leurs voisins bantous. Ils sont souvent exploités dans des conditions pouvant relever du travail forcé (*kassa*)²⁰. Certaines femmes autochtones interrogées ont dit que la perte d'accès à leurs terres et aux ressources naturelles de celles-ci les avait non seulement privées de leurs moyens de subsistance et de leur principale source de revenu et de nourriture mais qu'elle avait également des conséquences préjudiciables sur leur santé et celle de leurs enfants. Elles ont notamment souligné que, lorsqu'elles étaient privées de leurs terres, elles n'avaient plus accès aux plantes médicinales que leurs communautés utilisaient traditionnellement pour les femmes enceintes et les enfants. L'étude menée au Cameroun a également montré que, depuis 2016, les éleveurs mbororo avaient dû quitter la région du Nord-Ouest en raison du conflit qui y sévissait (Memong Meno Epse Mpoung 2019).

Au Bangladesh, d'après les estimations, environ 22 pour cent des ménages autochtones des CHT ont perdu leurs terres (FIDA 2012). Plusieurs zones traditionnellement occupées ou utilisées par des peuples autochtones ont été déclarées, au fil du temps, réserves forestières ou «parcs naturels», ou englobées dans des plantations de thé privées, entraînant l'expulsion de communautés et, parfois, des conflits

18 La ratification de la convention n° 169 par l'État plurinational de Bolivie et le Guatemala faisait entièrement partie des processus nationaux de consolidation de la démocratie; dans le cas du Guatemala, elle s'inscrivait dans le cadre du processus de paix mettant fin à une guerre civile de plus de 30 ans.

19 Voir les commentaires de la CEACR sur la page <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr> et les observations des organes conventionnels de l'ONU sur la page www.ohchr.org. Voir également GITPA 2019.

20 Voir, par exemple, le rapport de l'Experte indépendante sur les questions relatives aux minorités, Mme Rita Izsák, à l'Assemblée générale des Nations Unies (A/HRC/25/56/Add.1, 2014).

fonciers qui exposent les femmes autochtones à la violence et au harcèlement (voir chap. 3). D'après les recherches, la spoliation des terres est un facteur expliquant le nombre de femmes autochtones cherchant d'autres moyens de subsistance et sources de revenu en travaillant comme ouvrières agricoles ou en partant vers les centres urbains où elles occupent souvent des emplois peu rémunérés, généralement dans l'économie informelle, qui offrent de mauvaises conditions de travail ²¹. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les zones rurales peut également contribuer à la migration des femmes autochtones vers l'économie des zones urbaines (Nasreen et Yan Yan 2019) ²².

Au Guatemala, la violence et les conflits systématiques entretiennent le passé violent et génocidaire du conflit armé interne que le pays a connu de 1960 à 1996, en particulier dans les territoires autochtones, où les droits fonciers ne sont pas suffisamment protégés (ONU 2018a, paragr. 6). Des cas de viol ou de meurtre de femmes et de filles autochtones et de violences à leur égard lors des expulsions forcées ont été signalés. Des femmes autochtones affirment également qu'il existe une corrélation entre la présence de sociétés sur leurs territoires et l'exposition des femmes et des filles à l'exploitation sexuelle et à l'exploitation au travail (ONU 2018a, paragr. 6). Dans le pays, l'espace civique est soumis à de fortes restrictions qui limitent le travail des défenseurs des droits de l'homme et de la société civile en général; plus particulièrement, la répression des organisations sociales, communautaires et autochtones revendiquant le respect de leurs droits a fortement augmenté (voir ONU 2020e; ONU 2018a et CEACR 2019b). L'État plurinational de Bolivie a également connu des violences contre des peuples autochtones, dans le contexte des tensions sociopolitiques du pays (OEA 2019). D'après les informations recueillies, des femmes autochtones ont été victimes de traite interne à des fins de prostitution forcée, en particulier dans les zones de grands projets de développement (CEDAW 2015).

2.2.2 Multiplicité des rôles des femmes autochtones

Dans les différentes communautés et réalités examinées aux fins de la présente étude, les femmes autochtones assument, sans exception, des rôles multiples, dont: un travail productif de différents types; les tâches domestiques telles que le fait d'aller chercher l'eau, le bois et le combustible pour la cuisine; l'éducation des enfants; et les soins aux enfants et aux autres membres de la famille (voir les profils de pays dans l'annexe). Même si la population autochtone des quatre pays étudiés est essentiellement rurale, le Guatemala et l'État plurinational de Bolivie comptent de nombreuses femmes autochtones dans les zones urbaines. D'après l'étude concernant l'État plurinational de Bolivie, les femmes autochtones qui travaillent dans les zones rurales et celles qui ont migré vers les villes maintiennent un lien profond avec leur communauté d'origine et leurs cultures, croyances et traditions. Dans les zones urbaines, cependant, ce lien s'affaiblit au fil du temps et les nouvelles générations sont moins influencées par les coutumes autochtones (Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019) ²³.

Les femmes autochtones interrogées dans le cadre des études de pays menaient différents types d'activités économiques. Au Cameroun, par exemple, les femmes baka, bakola/bagyéli et bedzang pêchent et chassent pour nourrir leur famille, et fabriquent et vendent des produits artisanaux, tels que paniers et tapis, pour gagner de l'argent. Certaines sont ouvrières agricoles pour leurs voisins bantous. Cela est particulièrement vrai pour les communautés qui ont perdu l'accès à leurs terres et se

21 Dans les zones urbaines, les femmes autochtones travaillent généralement dans des salons de beauté, des boutiques de mode ou comme travailleuses domestiques. Elles travaillent également dans le secteur formel du secteur de l'habillement.

22 Dans les plaines et les CHT, les femmes autochtones interrogées ont dit que le salaire des femmes était généralement inférieur à celui des hommes (par exemple, 400 à 450 taka pour les hommes et 300 à 350 taka pour les femmes par jour dans les plaines et 350 à 400 pour les hommes et 250 à 350 taka pour les femmes par jour dans les CHT). D'après l'étude de pays, la discrimination salariale subie par les femmes autochtones tient davantage au fait qu'elles sont femmes qu'au fait qu'elles sont autochtones, car les écarts salariaux entre les hommes et les femmes non autochtones sont similaires. Il est donc noté qu'il n'existe pas de discrimination salariale entre les femmes autochtones et les femmes non autochtones dans les plaines et les CHT. Il en va de même entre les hommes autochtones et les hommes non autochtones (Nasreen et Yan Yan 2019).

23 Il convient de rappeler la discrimination que subissent les travailleuses domestiques autochtones, discrimination qui les contraint à renoncer à leur identité traditionnelle et à abandonner, par exemple, leurs vêtements traditionnels ou à couper leurs tresses (Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019).

retrouvent de ce fait contraintes de chercher d'autres moyens de subsistance. Les femmes mbororo, qui appartiennent à des communautés d'éleveurs, vendent du lait et élèvent des volailles (Memong Meno Epse Mpoung 2019). Au Bangladesh, les femmes autochtones des zones rurales effectuent des travaux agricoles ou fabriquent des produits artisanaux. Les femmes autochtones qui ont migré vers les zones urbaines travaillent dans des salons de beauté, des boutiques de mode et le secteur de l'habillement ou en tant que travailleuses domestiques (Nasreen et Yan Yan 2019). La situation des femmes autochtones interrogées au Guatemala et dans l'État plurinational de Bolivie est similaire: dans les zones rurales, les femmes autochtones effectuent essentiellement des travaux agricoles et fabriquent des produits artisanaux; dans les zones urbaines, elles sont travailleuses domestiques ou travaillent dans la construction (FLACSO 2019 et Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019). Dans les études concernant le Guatemala et l'État plurinational de Bolivie, il est en particulier relevé que les femmes autochtones reçoivent des salaires inférieurs et que le salaire des travailleuses domestiques diminue lorsque celles-ci amènent leurs enfants au travail (Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019) (voir chap. 3).

Comme mentionné dans certaines études de pays, les femmes autochtones se retrouvent souvent dans l'économie informelle, hors de portée des syndicats (voir par exemple FLACSO 2019). En outre, comme l'ont montré les études concernant le Cameroun et le Guatemala (en l'espèce, en ce qui concerne particulièrement les travailleuses domestiques dans les zones urbaines), les femmes autochtones ne savent pas toujours qu'il existe des syndicats (Memong Meno Epse Mpoung 2019; FLACSO 2019). Dans le cas du Cameroun, en particulier, l'étude montre que les syndicats étaient absents des zones choisies pour la recherche, que les femmes autochtones n'avaient que très peu d'informations les concernant et qu'elles ne voyaient pas de quelle utilité ils leur seraient (Memong Meno Epse Mpoung 2019). Un autre obstacle à la collaboration des femmes autochtones avec les syndicats est la crainte de représailles dont ont par exemple parlé des femmes autochtones au Bangladesh et des travailleuses domestiques autochtones dans l'État plurinational de Bolivie; les femmes autochtones travaillant dans le secteur de la construction ont quant à elles essentiellement fait part d'un problème de communication (Nasreen et Yan Yan 2019; Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019).

2.2.3 Femmes autochtones au sein de leur famille et de leur communauté

Les recherches sur le terrain ont montré que les femmes autochtones étaient souvent considérées comme les piliers de leur communauté, ainsi que comme la pierre angulaire de l'organisation sociale de celle-ci et de la préservation et de la transmission de la culture de leur peuple (voir, par exemple, les profils de pays concernant le Cameroun et le Guatemala). Toutefois, la plupart du temps, elles jouent un rôle secondaire dans leur famille et leur communauté dans lesquelles elles ont moins de pouvoir de décision et d'autonomie que les hommes (voir les profils de pays). Cela suppose souvent que leur adhésion à une organisation ou leur participation à ses travaux est souvent soumise à «l'aval» des hommes. En outre, dans les quatre pays, malgré leur rôle central dans la production alimentaire, la plupart du temps, les femmes autochtones n'ont aucun droit, en droit ou dans la pratique, sur la terre qu'elles utilisent. Elles ne peuvent donc que peu ou pas s'exprimer au sujet de la gestion globale des terres et ne reçoivent aucune indemnisation en cas d'expulsion²⁴ (voir les profils de pays dans l'annexe). La plupart des femmes autochtones n'ont qu'un accès très limité à des moyens de production; souvent, elles ne peuvent que s'occuper d'un jardinier où elles cultivent des légumes (voir, par exemple, FLACSO 2019). D'après certaines études de pays, des femmes autochtones n'administrent pas l'argent qu'elles gagnent (voir les profils de pays dans l'annexe).

De manière générale, les études de pays ont confirmé l'existence d'une répartition des rôles fondée sur le sexe dans les familles et les communautés. Les femmes autochtones interrogées ont souligné l'importance de leur rôle en tant que personne dispensant des soins, rôle qui reste pour elles leur priorité (voir de manière plus approfondie dans les chapitres suivants). À ce sujet, il est intéressant de prendre note de certains concepts de la cosmovision autochtone au sujet du lien entre hommes et femmes,

²⁴ Voir, par exemple, CEDAW 2015 sur l'État plurinational de Bolivie ou Njieassam 2019 sur le Cameroun.

concepts mis en lumière dans les études au Guatemala et dans l'État plurinational de Bolivie. Par exemple, la notion de *chachawarmi* des peuples autochtones dans l'État plurinational de Bolivie affirme la complémentarité qui existe entre les rôles des hommes et ceux des femmes sur la base du respect mutuel: «cheminer ensemble dans des conditions égales» (Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019). De la même manière, dans la culture maya, les hommes et les femmes sont considérés comme ayant des rôles complémentaires d'importance égale (FLACSO 2019; Xiap 2014). Toutefois, les femmes autochtones ayant participé aux recherches nationales conduites pour la présente étude ont dit que les rôles et structures dominants concernant les hommes et les femmes n'étaient pas exempts de tensions. Les déséquilibres dans les relations entre hommes et femmes au sein des communautés autochtones sont également aggravés par des facteurs externes (Xiap 2014; AIPP 2012)²⁵.

D'après les recherches sur le terrain menées au Cameroun et au Bangladesh sur les institutions de gouvernance et les processus de décision aux niveaux communautaire et local, la plupart du temps, les organes traditionnels sont composés d'hommes des communautés et dirigés par eux. Toutefois, comme il sera montré au chapitre 4, des changements en faveur d'une participation pleine et entière des femmes autochtones ont été remarqués. En ce qui concerne les institutions publiques locales, dans ces deux études de pays, il a été conclu que la participation des femmes autochtones demeurait faible. Les recherches menées au Bangladesh ont notamment révélé que les femmes autochtones qui participaient aux processus électoraux étaient la cible de menaces et d'intimidations visant à les pousser à se retirer (voir ci-après, ainsi que le profil de pays concernant le Bangladesh dans l'annexe, pour en savoir plus sur le niveau de participation aux institutions de gouvernance). S'agissant du Cameroun, l'étude de pays a montré qu'une seule femme autochtone était membre d'un conseil local dans les zones visitées. Les personnes interrogées ont laissé entendre que cette conclusion était un reflet relativement fidèle de la situation sur l'ensemble du pays (Memong Meno Epse Mpoung 2019).

En outre, les recherches sur le terrain ont montré que, dans tous les pays, en zone urbaine comme en zone rurale, le temps que les femmes consacraient à leurs tâches quotidiennes ne leur laissait concrètement guère de temps pour autre chose, notamment participer aux travaux d'une organisation ou aux processus de décision à différents niveaux. Au Cameroun, elles ont également montré que, dans les zones rurales, l'absence d'infrastructure et l'accès insuffisant et inadéquat aux services sociaux les plus essentiels, dont l'eau potable, les puits, les installations sanitaires, l'électricité, les centres de santé et les écoles, avaient des répercussions sur le temps libre dont les femmes disposaient, et partant, sur leur capacité à participer à d'autres processus.

2.2.4 Initiatives de femmes autochtones en vue d'une participation et d'une organisation accrues

Face aux difficultés qu'elles rencontrent en tant que membres de peuples autochtones, femmes et travailleuses, il semble que les femmes autochtones de ces quatre pays prennent part à la défense de leurs droits collectifs et individuels, malgré les obstacles multiples auxquels elles se heurtent (voir chapitres suivants).

Les recherches sur le terrain ont par exemple montré qu'au Guatemala de nombreuses femmes autochtones participaient au mouvement autochtone à l'œuvre dans tout le pays et qu'elles parvenaient parfois à ajouter leurs propres revendications et perspectives aux grands sujets au cœur des demandes du mouvement, à savoir la reconnaissance et le respect de l'identité culturelle des peuples autochtones, la défense de leurs territoires et la lutte contre la discrimination. En outre, les femmes autochtones ont

²⁵ Voir FIMI 2006: «nombre de valeurs culturelles autochtones, dont la complémentarité entre hommes et femmes, se sont érodées ou ont été éliminées au fil des siècles de colonisation et de conversion religieuse. Le fait que la complémentarité entre hommes et femmes fonctionnait auparavant comme une valeur culturelle ne signifie pas qu'une personne se l'applique aujourd'hui du simple fait qu'elle est autochtone. Néanmoins, le souvenir et la revendication de cette tradition — ce que certains militants autochtones non violents appellent la 'retraditionalisation'— peuvent servir à lui redonner vie.» (FIMI 2006, p. 23).

également pu créer leurs propres organisations, notamment celles examinées aux fins de la recherche²⁶, y compris des syndicats. Toutefois, les femmes autochtones continuent de rencontrer des problèmes en ce qui concerne leur représentation et leur participation (voir chap. 3).

Au Bangladesh, d'après les recherches menées sur certaines organisations d'autochtones de premier plan aux niveaux national et local²⁷, les femmes autochtones représentent en moyenne 15 à 24 pour cent des membres. Dans toutes les organisations examinées, des femmes font partie des comités exécutifs. Tous les règlements intérieurs de ces organisations prévoient que les femmes soient représentées au comité exécutif; dans un seul cas, trois sièges leur sont réservés. En outre, ces règlements disposent que le comité exécutif doit compter une secrétaire à la condition de la femme. Les représentants des organisations interrogées ont cependant affirmé qu'il était difficile de trouver des femmes autochtones dotées des compétences nécessaires pour occuper des postes de décision. Les organisations de peuples autochtones ont néanmoins pris des mesures pour donner plus de moyens d'action aux femmes autochtones. Certaines, par exemple, ont créé des «sections féminines» coordonnées par l'organisation mère. Ainsi, à titre d'exemple, *Parbatya Chattogram Jana Sanghati Samiti* (PCJSS) et *Pahari Shromik Kalyan Forum* (Forum pour le bien-être des travailleurs des collines) disposent de «sections féminines», à savoir: *Parbatya Chattogram Mahila Samity* (Association des femmes des CHT) et *Pahari Mohila Shromik Kalyan Forum* (Forum pour le bien-être des travailleuses des collines). Au niveau national, une organisation de femmes autochtones a été créée: le Forum des femmes autochtones du Bangladesh²⁸.

Les grandes organisations créées pour protéger les droits des peuples autochtones, aux niveaux national ou local, par exemple l'association SODELCO (*Socio-Cultural Association for Livestock Breeders of Cameroon*), l'association MBOSCUA (*Mbororo Social and Cultural Development Association*), l'Association des Baka de Mintom (ABAWONI) et l'Association pour le Développement des Baka (ADEBAKA), comptent la plupart du temps des femmes parmi leurs membres. Toutefois, celles-ci y assument généralement les fonctions de trésorière ou de vérificatrice des comptes et sont exclues des postes de décision²⁹.

En ce qui concerne l'État plurinational de Bolivie, les femmes en général, et les femmes autochtones en particulier, ont créé des organisations de femmes afin d'exprimer une voix indépendante de celle des hommes, par exemple, la *Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia* «Bartolina Sisa», qui s'emploie à porter une voix indépendante de la *Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia*, majoritairement masculine, ou de la *Confederación Nacional de Mujeres Indígenas del Oriente Boliviano*. On observe un phénomène similaire dans les zones urbaines où, par exemple, les travailleuses du secteur de la construction ont créé leur propre association (*Asociación de Mujeres Constructoras*), distincte du syndicat du secteur. Des travailleuses domestiques ont également créé la *Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar*, affiliée à la Centrale ouvrière bolivienne (COB). Les personnes interrogées ont dit que les attitudes patriarcales prédominaient dans les organisations mixtes, y compris les syndicats, et qu'il était particulièrement difficile pour les femmes d'y faire entendre et respecter leur voix, bien que leur collaboration demeure importante pour renforcer leurs revendications auprès de l'État³⁰ (voir le profil du pays dans l'annexe pour plus de détails).

26 Il convient de noter qu'au moment des recherches, seules cinq des 12 organisations étudiées menaient des projets productifs visant l'autonomisation économique des femmes; les autres organisations manquaient de ressources financières.

27 Aux fins de la recherche, les organisations suivantes ont été étudiées: *Jatiyo Adivasi Parishad* (Conseil national des peuples autochtones); *Tribal Welfare Association* (Association du bien-être tribal); *Parbatya Chattogram Jana Sanghati Samiti*, PCJSS; *Pahari Shromik Kalyan Forum* (Forum du bien-être des travailleurs des collines); *Bangladesh Adivasi Forum* (Forum des peuples autochtones du Bangladesh), BIPF; Forum des femmes autochtones du Bangladesh, BIWN; Réseau des peuples autochtones du Bangladesh sur les changements climatiques et la biodiversité, BIPNet-CCBD. La structure, la composition du comité exécutif et le règlement intérieur de ces organisations ont été examinés et des entretiens ont été menés afin d'évaluer le niveau de représentation et de participation des femmes autochtones en leur sein.

28 Les personnes interrogées ont indiqué que cette organisation dépendait néanmoins du soutien extérieur d'autres organisations, notamment pour le secrétariat et les questions financières, car ses membres n'avaient pas les capacités nécessaires pour obtenir des financements et organiser des manifestations.

29 Il convient de noter que les syndicats étaient absents des zones couvertes par les travaux de recherche sur le terrain.

30 À titre d'exemple, l'assurance maladie demandée par les travailleuses domestiques (Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019).





▶ 3

**Obstacles à la participation
et à l'organisation
des femmes autochtones:
systématisation des
conclusions et comparaison
entre les pays**

Les femmes autochtones font face à des obstacles multiples qui se renforcent mutuellement en ce qui concerne leur organisation et leur participation, et ce aux niveaux individuel et collectif. Dans les sous-sections ci-après, plusieurs de ces obstacles seront décrits selon qu'ils sont apparus dans les échanges avec les femmes autochtones. Ils ont été classés selon la structure proposée dans le cadre méthodologique décrit au chapitre 1 qui définit trois grandes catégories d'obstacles, ou «types de déterminants»: physiques, psychologiques et socio-institutionnels. Dans chacune de ces catégories, des sous-types de déterminants ont été définis (voir tableau 3). Dans chacun d'entre eux, les obstacles abordés avec les femmes autochtones au cours des travaux sur le terrain ont été regroupés par sous-catégorie aux fins de systématisation, de «quantification» et de comparaison entre les pays.

► **Tableau 3. Classification des obstacles**

Types de déterminants		
Physiques	Psychologiques	Sociaux
Sous-types		
Situation environnementale et économique	Sensibilisation et connaissances	Normes, rôles et perceptions fondés sur le genre
Lieux de réunion physiques	Compétences et aptitudes	Discrimination, violence et harcèlement
Réseaux de communication	Émotions et motivation	Questions politiques et organisationnelles

Source: Ballon and Yamin 2020.

Il convient de souligner que les obstacles décrits ci-après peuvent être «transversaux» et être en même temps, par exemple, d'ordre physique, psychologique et socio-institutionnel. Par ailleurs, les femmes autochtones peuvent les percevoir de manière différente. En outre, la plupart, voire la totalité, d'entre eux sont étroitement liés au contexte socio-institutionnel dans lequel vivent les femmes autochtones et leur communauté; parfois, ils en découlent. À cet égard, il convient de noter que les entretiens menés avec les femmes autochtones dans le cadre des recherches étaient fondés sur un questionnaire, établi à partir de la méthodologie commune. Il faut également souligner que les obstacles présentés dans les sections ci-après ne constituent donc pas une liste exhaustive (voir également la section 1.6 sur les limites). Afin de donner un plus large aperçu des obstacles que les femmes autochtones rencontrent en matière d'organisation et de participation, les conclusions ci-après devraient être lues en tenant compte des contextes sociaux, économiques et politiques globaux concernant les peuples autochtones dans les pays en question, ainsi que de la réalité des femmes autochtones telle que brièvement décrite dans les sections ci-dessus et approfondie dans les profils de pays joints à l'étude. Enfin, il convient de rappeler que ces conclusions sont tirées de données qualitatives et qu'elles ne visent pas à représenter la fréquence réelle d'un obstacle dans le contexte national mais la perception que les femmes autochtones peuvent en avoir.

► 3.1 Obstacles physiques

Les obstacles physiques à la participation et à l'organisation des femmes autochtones sont classés en trois sous-types: situation environnementale et économique; lieux de réunion physiques; et réseaux de communication (voir tableau 3). Les conclusions y relatives sont les suivantes:

3.1.1 Situation environnementale et économique

a. Dépendance financière à l'égard des hommes

La dépendance financière à l'égard des hommes limite fortement la capacité des femmes autochtones à participer, y compris aux processus électoraux. L'étude menée au Bangladesh montre par exemple que la dépendance financière de la femme autochtone à l'égard de son mari ou d'un autre homme de la famille entrave sa participation aux processus publics car, par exemple, elle n'a généralement pas les moyens d'assumer le coût d'une campagne électorale ni d'une fonction publique représentative. Par conséquent, sans l'appui des hommes de sa famille, la femme autochtone ne peut participer au système de gouvernance formel. La question du lien entre les droits fonciers et la dépendance financière à l'égard des hommes s'est particulièrement posée dans le cas du Bangladesh où, dans certaines communautés autochtones, les femmes ont des droits limités à la terre³¹. Dans l'État plurinational de Bolivie, des femmes autochtones ont dit que le fait qu'elles n'avaient pas de droits fonciers représentait un obstacle, en particulier pour les veuves et les femmes célibataires (sur ce point, voir le chapitre précédent). Les travailleuses autochtones du secteur de la construction ont également dit que les femmes célibataires n'avaient pas accès au crédit faute de garanties suffisantes, alors que les femmes mariées ne rencontraient pas ce problème.

b. Pauvreté et manque d'infrastructures et de services essentiels

La situation globale de leur communauté pèse également sur la participation et l'organisation des femmes autochtones et représente un obstacle supplémentaire. Au Guatemala, par exemple, les femmes interrogées ont dit que le mauvais réseau routier constituait un obstacle majeur à la participation des femmes. Faute de routes ou en raison du mauvais état des routes existantes, les femmes doivent marcher jusqu'au lieu de réunion - parcours parfois long- et peuvent s'exposer à des dangers sur le chemin, ce qui les dissuade d'y aller. Lorsqu'une route existe, les services de transport sont rares et dangereux, et leur coût représente souvent un obstacle supplémentaire à la participation des femmes³². De la même manière, au Cameroun, les femmes autochtones ont dit qu'il n'y avait pas toujours un moyen de transport et que celui-ci pouvait représenter un coût exorbitant pour elles. Elles ont précisé que ces éléments étaient rarement pris en compte par les organisateurs d'événements publics, dont les ONG et les autorités publiques, ce qui empêchait les femmes de participer. De la même manière, les femmes ne sont pas en mesure d'organiser des rencontres intercommunautaires de femmes pour aborder leurs problèmes et s'organiser autour des problèmes communs.

Le manque d'accès aux services publics essentiels, tels que les centres de santé et les écoles, ou l'accès limité à ceux-ci, représentent également un obstacle à la participation des femmes autochtones à différents égards, comme l'ont dit les femmes interrogées dans tous les pays (sur l'accès à l'éducation, voir ci-après la partie consacrée au Bangladesh et aux autres pays). Au Guatemala, certaines femmes

31 Voir le profil de pays dans l'annexe pour plus d'informations sur les droits fonciers des femmes au Bangladesh.

32 Dans de nombreuses communautés, il n'y a de transport que les jours de marché. Les autres jours, il peut être difficile et extrêmement coûteux d'organiser un service de transport.

ont raconté que, plus généralement, le manque d'intérêt des femmes pour la participation à des organisations venait de l'extrême pauvreté dans laquelle la plupart d'entre elles et leur famille vivaient. Cela signifie qu'elles n'y verraient un intérêt que si leur participation a des retombées concrètes. À ce sujet, il a été noté que les femmes étaient plus attirées par les projets productifs et les coopératives. En outre, certaines organisations telles que celles étudiées dans l'Alta Verapaz ont été créées par des femmes qui ont pu définir des intérêts communs afin de défendre leurs territoires contre des projets d'extraction et de protéger le dessin de leur tissu traditionnel contre toute appropriation. En résumé, les ressources économiques limitées des femmes autochtones ont des répercussions sévères sur leur capacité d'organisation. Dans l'État plurinational de Bolivie, les femmes autochtones interrogées ont dit que l'un des principaux obstacles à une organisation des femmes viable à moyen et long termes était leur manque de ressources économiques.

En ce qui concerne les zones urbaines plus particulièrement, les femmes autochtones membres de la *Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar* dans l'État plurinational de Bolivie ont dit que le manque d'accès aux services de santé représentait pour elles un obstacle important et que la priorité était d'obtenir une assurance maladie pour leur catégorie professionnelle. L'*Asociación de Mujeres Constructoras* porte une revendication similaire concernant la création d'une assurance maladie pour les femmes du secteur de la construction. Les femmes autochtones qui vivent dans des zones urbaines considèrent que l'accès insuffisant à un logement convenable constitue un obstacle à leur participation et à leur organisation, comme l'ont en particulier dit les travailleuses autochtones du secteur de la construction et les travailleuses domestiques autochtones de l'État plurinational de Bolivie. Les travailleuses domestiques autochtones estiment que le nombre insuffisant de garderies constitue un obstacle supplémentaire. Elles ont été rejointes par les travailleuses autochtones du secteur de la construction qui ont insisté sur le fait que les garderies publiques devraient adapter leurs horaires de travail aux besoins du secteur de la construction, dans lequel la journée démarre de très bonne heure, par exemple.

c. Accès insuffisant des organisations à un soutien financier

Comme mentionné ci-dessus, les ressources économiques limitées des femmes autochtones ont des conséquences sur leur capacité à s'organiser. Cette difficulté est aggravée par le fait que les organisations de femmes autochtones ne bénéficient souvent pas du soutien financier nécessaire pour mener à bien leur mission, notamment pour couvrir les frais de personnel ou le coût d'un lieu de réunion adapté et d'un logement, par exemple quand les responsables doivent déménager dans une autre ville après leur élection. Au Guatemala, par exemple, la plupart des organisations étudiées ont indiqué qu'elles manquaient souvent des moyens financiers nécessaires pour mener leurs activités³³. Elles n'ont ni bureau ni lieu pour se réunir ou pour ranger des documents, ni personnel rémunéré pour les aider dans leur travail. Elles ont souligné que ces éléments représentaient des obstacles importants à leur viabilité et à leur fonctionnement, facteurs qui à leur tour dissuadent les femmes d'y adhérer. Des considérations similaires sont apparues lors des travaux menés sur le terrain dans l'État plurinational de Bolivie. Certains femmes interrogées ont également affirmé qu'elles devaient payer de leur poche leur trajet entre leur communauté et le lieu de réunion si elles voulaient participer aux travaux de l'organisation, ce qui ajoute une difficulté.

d. Absence de cartes d'identité

Le fait de ne pas avoir de pièce d'identité peut représenter un obstacle supplémentaire à la participation et à l'organisation des femmes autochtones³⁴. Ce problème a été en particulier soulevé par les femmes autochtones interrogées au Cameroun qui ont dit qu'elles ne pouvaient pas candidater à des postes publics dans les collectivités locales ni participer aux élections locales, faute de pièce d'identité.

³³ Il a été relevé que certaines organisations bénéficiaient d'un soutien financier de la coopération internationale mais que, récemment, ces fonds avaient été considérablement revus à la baisse.

³⁴ Il convient de noter que l'absence de cartes d'identité est un problème qui concerne aussi bien les hommes que les femmes autochtones.

3.1.2 Lieux de réunion physiques

a. Absence de lieux de réunion adaptés

D'après les conclusions tirées des études de pays, la plupart du temps, les femmes autochtones ne disposent pas de lieu de réunion adapté. Concrètement, cela limite la fréquence, la durée et le caractère privé des réunions de femmes autochtones. En outre, l'absence de lieu de réunion réservé ajoute une charge administrative et logistique considérable pour les femmes qui essaient d'organiser une réunion ou, plus généralement, de travailler pour leur organisation. Les femmes autochtones interrogées ont dit qu'elles devaient se réunir dans des lieux publics ou les partager avec d'autres institutions, souvent dirigées par des hommes. Elles estiment que cette situation limite la portée de leurs discussions. Un lieu de réunion réservé non seulement augmenterait la sécurité et réduirait la charge administrative que représente une réunion collective mais pourrait également servir pour la formation, le développement des capacités et les activités culturelles de leur communauté.

Au Guatemala, la plupart des organisations étudiées ont dit qu'elles n'avaient ni bureau ni lieu réservé aux réunions. De la même manière, dans l'État plurinational de Bolivie, les femmes autochtones interrogées ont dit que leurs organisations ne disposaient pas de leur propre bureau. Souvent, elles doivent partager les espaces de travail avec des hommes, ce qui pose problème, en particulier parce que les maris préfèrent que leur femme soit séparée des autres hommes. En ce qui concerne les organisations rurales étudiées, la situation peut légèrement différer selon leur rôle politique. À titre d'exemple, la *Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia «Bartolina Sisa»* s'est vu attribuer un nouveau bureau à La Paz, en 2013, qui lui permet d'accueillir les responsables locaux qui viennent assister à des réunions, à des ateliers ou à d'autres manifestations dans la capitale. Cependant, au niveau local, ces organisations manquent de moyens physiques et leurs membres doivent parfois se réunir chez l'une ou chez l'autre.

De la même manière, au Cameroun, dans toutes les zones visitées aux fins des travaux de recherche, toutes les femmes ont dit qu'il n'y avait pas d'endroit pour se réunir et qu'elles se retrouvaient donc généralement chez le chef du village ou dans d'autres salles de réunion. D'après les avis exprimés, cette situation tiendrait au fait que les hommes souhaitent participer aux réunions des femmes et «contrôler» le sujet des discussions.

b. Absence de lavabos, de sanitaires et des équipements nécessaires dans les lieux de réunion

Au Cameroun, les femmes autochtones ont dit que l'espace de réunion qu'elles utilisaient ne disposait pas de toilettes séparées pour les femmes ni n'offrait un accès à l'eau potable. Au Guatemala, les femmes autochtones des organisations étudiées ont dit qu'elles n'avaient ni endroit où garder les documents ni accès aux technologies de l'information et de la communication, faute de moyens économiques. Cela nuit à leurs réunions et à la conduite des travaux de leurs organisations.

c. Distance jusqu'aux lieux de réunion

Au Cameroun, dans l'État plurinational de Bolivie et au Guatemala, les femmes autochtones ont dit que les réunions étaient souvent organisées loin de leur communauté et que, pour y participer, elles devaient organiser et payer leur transport. Elles ont en particulier dit que les longues heures de route, le coût élevé du transport et l'absence de transport public constituaient des obstacles à leur participation aux réunions.

Les femmes autochtones de l'État plurinational de Bolivie qui vivent dans des zones rurales, par exemple, ont dit que les distances étaient considérables et que les frais de transport faisaient obstacle à la

participation et à l'organisation des femmes. Les femmes paient de leur poche leur transport jusqu'au lieu de réunion. Quand la réunion se tient dans la capitale d'un département, les frais peuvent être trop élevés pour elles, ce qui les empêche d'y participer. Des femmes autochtones au Guatemala ont exprimé des préoccupations similaires (voir section 3.1.1 b). S'agissant du Cameroun, des femmes autochtones ont dit que les distances qui séparaient les communautés des principaux centres locaux étaient importantes, qu'il n'y avait pas toujours de moyen de transport et que les frais de transport pouvaient être exorbitants, ce qui faisait obstacle à leur participation.

3.1.3 Accès aux réseaux d'information et de communication

Un autre obstacle physique à la participation et à l'organisation des femmes autochtones peut tenir à leur accès limité aux informations utiles et à leurs réseaux de communication, parfois fragiles. Au Cameroun, par exemple, les femmes autochtones ont dit que le fait qu'elles n'ont guère accès aux informations pertinentes constituait un obstacle supplémentaire. Ceux qui ont des informations, y compris sur les réunions communautaires, en contrôlent la diffusion et maintiennent parfois les femmes à l'écart. En outre, comme susmentionné, les distances entre les communautés et les principaux centres locaux sont importantes et les frais de transport prohibitifs, ce qui limite encore plus l'accès des femmes à l'information et les empêche souvent d'organiser des réunions intercommunautaires pour aborder leurs problèmes et s'organiser autour de difficultés communes. Il semble que la quasi-totalité des femmes autochtones des zones rurales rencontre ce problème, comme expliqué ci-dessus.

Au Guatemala, des femmes autochtones ont également mentionné l'absence d'informations et d'organisations de femmes dans leurs communautés. Les femmes autochtones interrogées ont dit que les organisations existantes n'étaient souvent pas suffisamment coordonnées, souvent par jalousie et concurrence entre elles. Certaines travailleuses domestiques ont en particulier dit que les femmes autochtones ignoraient souvent l'existence d'organisations pouvant les aider. De manière plus générale, la majorité des femmes interrogées ont dit qu'elles utilisaient les médias sociaux (essentiellement WhatsApp, puis Facebook, Instagram et Twitter) pour garantir un flux régulier de communication. Elles ont cependant également dit que nombre de femmes autochtones n'avaient ni accès à Internet ni les ressources économiques nécessaires et qu'elles n'étaient donc pas connectées. En outre, de nombreuses femmes autochtones membres d'un groupe de soutien à l'entrepreneuriat sont illettrées, et les appels téléphoniques et les visites à domicile demeurent un moyen de communication courant. Dans certaines zones, comme l'Alta Verapaz, les radios communautaires qui servaient à organiser les réunions ont été remplacées par les communications téléphoniques.



Dans l'État plurinational de Bolivie, les femmes autochtones, par exemple les membres de l'*Asociación de Mujeres Constructoras*, ont dit qu'elles utilisaient généralement les médias sociaux pour conserver un flux d'information régulier (par exemple les groupes WhatsApp servent à annoncer les futures réunions), même si beaucoup préfèrent le contact direct, notamment par appel téléphonique, car l'établissement d'une relation de confiance mutuelle est considéré comme important.

► 3.2 Obstacles psychologiques

Les obstacles psychologiques à la participation et à l'organisation des femmes autochtones ont été classés en trois sous-types: sensibilisation et connaissances; compétences et aptitudes; émotions et motivation (voir tableau 3). Les conclusions y relatives sont les suivantes:

3.2.1 Sensibilisation et connaissances

a. Méconnaissance des droits

Dans l'État plurinational de Bolivie, des femmes autochtones ont dit que le manque d'informations sur leurs droits au travail, la législation applicable et les niveaux de salaire portait préjudice à la participation des femmes car cette situation les empêchait de prendre des décisions. En particulier, il a été noté que les travailleuses autochtones des centres urbains qui venaient de zones rurales ne connaissaient que peu ou pas leurs droits, la valeur de l'argent et le salaire auquel elles avaient droit. Les femmes ont dit que, dans ces cas, le soutien d'organisations, y compris des syndicats, était essentiel. Dans l'étude de pays, il est en particulier question des brochures élaborées et diffusées par le réseau REMTE (*Red Boliviana de Mujeres Transformando la Economía*) qui contiennent notamment des informations sur les dispositions législatives concernant le travail domestique. Certaines femmes autochtones ont également dit que, lorsqu'ils associaient des femmes à leurs organisations, souvent pour respecter des quotas imposés, les hommes choisissaient généralement des jeunes parce que celles-ci avaient moins de connaissances et d'expérience, ce qui leur permettait de les manipuler plus facilement.

Au Bangladesh, le fait que les femmes autochtones ignorent leurs droits est également considéré comme un obstacle majeur à leur participation aux processus de décision les concernant. À titre d'exemple, il a été également observé que, dans les CHT, où la société civile est plus dynamique et où les femmes autochtones font partie depuis longtemps du mouvement des droits autochtones, celles-ci expriment plus souvent leur soutien à la représentation des femmes autochtones dans les structures de gouvernance traditionnelles que les femmes autochtones des plaines qui ont moins eu la possibilité de participer à des programmes de sensibilisation ou à d'autres activités liées aux droits des peuples et des femmes autochtones menés par des organisations de la société civile ou le gouvernement (voir ci-après et chap. 4).

b. Méconnaissance des dispositions coutumières et législatives qui régissent les institutions de gouvernance et d'autres normes applicables

Au Bangladesh, le fait que les femmes autochtones ignorent le droit coutumier et qu'elles ne disposent d'aucune information ni connaissance au sujet des différents organes de l'administration locale, de leurs responsabilités et des textes législatifs qui s'appliquent à elles a été considéré comme un obstacle majeur à la participation des femmes. Le manque d'intérêt pour la participation des femmes aux processus de décision, exprimé par nombre de femmes interrogées, tenait au fait que l'on croit que les femmes ne connaissent pas les coutumes et pratiques régissant leur communauté. L'étude de pays a également montré que, une fois élues en tant que membres d'organes de gouvernance formels³⁵, les femmes autochtones avaient beaucoup de mal à s'acquitter de leurs fonctions notamment faute de connaissance des règles et fonctions de ces organes et de leurs comités permanents (voir profil de pays en annexe).

³⁵ Il convient de rappeler que la législation nationale prévoit des quotas afin de garantir la représentation des femmes aux organes électifs. Voir le profil de pays en annexe.

Au Cameroun, l'étude de pays a également montré que les femmes autochtones n'avaient qu'un accès limité aux informations concernant les élections locales et nationales, ainsi que les règles de procédure régissant le processus. Dans toutes les communautés visitées aux fins de la recherche, aucune femme interrogée n'a pu donner d'information sur les futures élections locales. Dans les faits, les femmes autochtones sont exclues des processus, sauf si les hommes s'adressent directement à elles pour obtenir leur voix.

3.2.2 Compétences et aptitudes

Les femmes autochtones des quatre pays ont dit qu'elles avaient besoin de consolider certaines compétences et aptitudes qui, pour elles, étaient fondamentales pour prendre part aux processus de décision et renforcer leurs capacités en matière d'organisation.

a. Obstacles linguistiques

Les femmes autochtones des quatre pays affirment que la langue constitue un obstacle. Au Guatemala, par exemple, les femmes autochtones ont dit que les femmes avaient peur de s'exprimer en public et d'accepter des postes à responsabilités parce qu'elles ne maîtrisaient pas l'espagnol. De la même manière, au Cameroun, les femmes autochtones ont dit que la langue représentait un obstacle majeur à leur participation quand les langues autochtones n'étaient pas utilisées aux réunions, car la plupart d'entre elles ne parlaient pas couramment les langues nationales. En outre, les services d'interprétation étant souvent assurés par des hommes, la confidentialité des réunions et des discussions entre femmes n'est pas garantie. Au Bangladesh, le fait que les femmes autochtones parlent peu le bengali les empêche dans les faits de participer aux institutions de gouvernance formelles, dans les plaines et les CHT. Il convient de noter que les obstacles linguistiques sont encore plus importants dans les plaines où les Bengalais représentent la majorité de la population. Enfin, dans l'État plurinational de Bolivie, les femmes autochtones ont dit que la langue représentait un obstacle considérable pour toutes les femmes, en particulier celles qui vivaient dans les zones urbaines. En outre, le fait qu'elles ne comprennent pas certaines notions en espagnol ou qu'elles n'arrivent pas à exprimer leur point de vue dans cette langue sur des sujets qui leur sont parfois étrangers inhibe généralement les femmes autochtones lorsqu'elles rencontrent des femmes appartenant à d'autres groupes de la société.

b. Manque de compétences relatives à l'exercice du pouvoir et à la politique, entre autres compétences

Au Guatemala, les femmes autochtones ont dit qu'il arrivait que les femmes bilingues, qui n'avaient donc pas de problème linguistique, aient elles aussi peur de s'exprimer en public et d'accepter des postes à responsabilités faute d'expérience et de compétences en communication. En outre, nombre de femmes hésitent à accepter des postes d'encadrement parce qu'elles ne savent pas rédiger de documents officiels, par exemple des comptes rendus ou des requêtes. De plus, leur manque de compétences en matière de négociation est également considéré comme un obstacle. Les femmes autochtones ont dit que, si elles pouvaient acquérir progressivement ces compétences à mesure qu'elles s'impliquaient dans les travaux de leur organisation, ce manque de compétences en matière de négociation demeurait un obstacle pour elles, en particulier quand elles faisaient partie d'organisations mixtes.

Les femmes autochtones des autres pays ont exprimé des points de vue similaires. Dans l'État plurinational de Bolivie, elles ont par exemple affirmé que la gêne à s'exprimer en public était l'un des premiers problèmes qu'elles rencontraient lorsqu'elles travaillaient dans une organisation ou qu'elles contribuaient à des processus participatifs, en particulier en présence d'hommes. De la même manière, au Cameroun, elles ont dit qu'elles n'étaient pas à l'aise au moment de s'exprimer en public et que leurs lacunes en matière d'exercice du pouvoir et de politique constituaient un obstacle supplémentaire à leur participation et à leur organisation.

c. Faible accès aux systèmes d'éducation formels

Les femmes autochtones interrogées au Bangladesh ont dit que leur faible niveau d'instruction les empêchait de participer aux institutions de gouvernance formelles, dans les plaines et les CHT. L'étude de pays a montré que l'accès des femmes autochtones à l'éducation était limité. Dans un contexte marqué par la pauvreté, les familles préfèrent investir leurs maigres ressources dans l'éducation des garçons, ce qui fait que le taux d'abandon scolaire au secondaire est plus élevé chez les filles. Il est donc rare qu'une femme ait suivi un enseignement supérieur. Si l'illettrisme est courant chez les femmes âgées, les plus jeunes générations ont fini le primaire. Au Guatemala, l'étude de pays montre également que le manque d'accès des femmes à l'école aggrave les schémas traditionnels de subordination, car les garçons et les filles ont rarement la possibilité d'évoluer dans un espace public en tant qu'égaux et que, de plus, les femmes n'ont guère de moyens pour devenir des sujets sociaux conformes à leurs propres aspirations. Au Cameroun, les femmes autochtones ont dit que le fait qu'elles étaient moins instruites que les hommes, ainsi que les mariages et les grossesses précoces, constituaient des obstacles considérables à leur participation aux processus de décision et à leurs tentatives d'organisation.

3.2.3. Émotions et motivation

a. Peur de transgresser les règles sociales et culturelles, de parler en public, de perdre son travail ou de subir d'autres conséquences préjudiciables

Les femmes autochtones interrogées dans les quatre pays ont exprimé une série de peurs limitant leur capacité à participer aux processus de décision et à collaborer aux travaux d'organisations. Ces craintes sont étroitement liées aux différents obstacles abordés dans le présent chapitre, dont les obstacles sociaux examinés ci-après, en particulier les rôles liés au genre et les perceptions négatives, ainsi que le manque de compétences et d'aptitudes présenté dans la section ci-dessus, notamment le fait de ne pas savoir s'exprimer en public et le manque d'expérience. La composante «émotionnelle» de ces obstacles, que les femmes autochtones appellent «peur», représente en elle-même un obstacle qui s'ajoute à ceux auxquels l'émotion est liée, créant un niveau de difficulté supplémentaire pour les femmes autochtones.

Par exemple, dans l'État plurinational de Bolivie, les femmes autochtones ont dit qu'elles avaient peur d'être discréditées et de se heurter à des préjugés, ainsi que de «transgresser» des règles sociales et culturelles en prenant la parole ou en participant à une organisation. Cela représentait un obstacle important pour elles. L'étude a également montré que la crainte de représailles de la part de leur employeur pouvait empêcher les travailleuses domestiques autochtones de participer aux travaux de leur organisation sectorielle. Au Guatemala, comme indiqué précédemment, les femmes autochtones, y compris celles qui sont bilingues, ont exprimé la même crainte de s'exprimer en public. Au Cameroun, les femmes autochtones ont mentionné la crainte de représailles. En particulier, lors des discussions sur leur rôle dans les processus de décision, actuellement aux mains des hommes essentiellement, les femmes autochtones ont dit qu'elles préféreraient que les changements se fassent naturellement, sans qu'elles aient à insister ni à s'exposer à des représailles de toutes sortes³⁶, ni à payer le prix fort au niveau personnel (divorce ou célibat) (voir ci-après la partie consacrée aux obstacles sociaux).

Enfin, au Bangladesh, d'après les informations recueillies, la participation des femmes autochtones à des organisations telles que *Pahari Shramik Kalyan Parishad*, organisation formée pour organiser les travailleurs autochtones du secteur de l'habillement originaires des CHT, est minime, notamment parce qu'elles craignent de perdre leur emploi. Les femmes autochtones interrogées au Bangladesh disent également qu'elles ont peur de perdre leur emploi et de subir des représailles ou une vengeance de la

36 Certaines femmes ont dit qu'elles avaient peur d'être victimes de sorcellerie si elles occupaient des postes « de représentation » dans des lieux publics. Pour elles, l'exposition publique pourrait attirer l'attention de sorciers qui pourraient les tuer mystiquement.

part de membres de leur famille si elles dénoncent des cas de harcèlement. Comme abordé ci-après, la violence et le harcèlement constituent des obstacles considérables à la participation et à l'organisation des femmes autochtones. Dans les quatre pays, les femmes autochtones ont fait part d'intimidations, de menaces, de faits de harcèlement et de violence ou d'une situation globale d'insécurité pour elles et pour leur communauté, facteurs qui portent sérieusement atteinte à leur capacité à s'organiser et à participer à la prise de décisions (voir ci-après la partie consacrée à la violence et au harcèlement).

b. Manque d'intérêt et de motivation

La situation d'extrême pauvreté dans laquelle vivent les femmes autochtones et leurs communautés a des répercussions importantes sur leurs priorités et peut limiter leurs possibilités et leur intérêt à participer à des processus participatifs ou au travail des organisations. À titre d'exemple, comme indiqué précédemment, d'après l'étude de pays au Guatemala, les femmes autochtones peuvent éprouver un intérêt pour ces processus à condition qu'elles retirent des avantages concrets de leur participation, par exemple, la consolidation des moyens de subsistance. Dans le même temps, l'étude de pays montre une hausse du nombre d'organisations de femmes, en particulier de coopératives, précisément établies pour répondre à l'intérêt des femmes en faveur d'organisations répondant à leurs besoins économiques, et «l'effet de contamination» que les femmes qui prennent directement part à ces initiatives entraînent chez les autres.

Le manque d'intérêt ou de motivation perçu est également très souvent lié aux normes de genre et à la répartition des rôles entre hommes et femmes qui prévalent dans leur société. Comme il sera ultérieurement montré dans la partie consacrée aux obstacles sociaux, les femmes autochtones estiment souvent que leur implication dans un processus participatif représente une charge supplémentaire dans leurs journées déjà trop remplies ou, comme c'est le cas au Bangladesh, il arrive que les femmes autochtones ne manifestent aucun intérêt pour la question car l'idée qu'une femme occupe un poste à responsabilités leur est étrangère ou, comme cela a été dit pour le Guatemala, parce qu'elles choisissent de se conformer aux normes sociales et qu'elles se résignent à respecter les rôles traditionnellement assignés. Au Cameroun, la grande majorité des femmes interrogées ont affirmé qu'elles n'avaient pas besoin de participer aux processus de décision ni d'occuper un poste à responsabilités pour améliorer leurs conditions de vie, car cela reviendrait à assumer le rôle des hommes.

c. Piètte opinion de soi-même

Plusieurs facteurs, en particulier ceux qui seront décrits dans les sections ci-après, contribuent à la piètte opinion que les femmes autochtones ont d'elles-mêmes, ce qui représente un obstacle supplémentaire à leur participation à des processus participatifs. Les femmes interrogées au Guatemala et dans l'État plurinational de Bolivie ont explicitement dit que la mésestime de soi constituait un obstacle. En outre, dans le cas des travailleuses domestiques dans l'État plurinational de Bolivie, les femmes autochtones ont dit qu'elles luttèrent fréquemment contre leur propre sentiment de honte à l'égard de leur travail, qui n'avait aucune valeur à leurs yeux. Ainsi, certaines cachent leur profession. Au Bangladesh et au Cameroun, les femmes autochtones ont également dit qu'elles manquaient de confiance. Souvent, on dirait que les femmes autochtones ont assimilé un fort sentiment d'infériorité vis-à-vis des hommes. D'après l'étude de pays menée au Bangladesh, l'idée dominante chez les femmes et les hommes est que les femmes «ne sont pas suffisamment intelligentes» et que leur opinion ne compte pas. Certaines femmes interrogées ont révélé qu'elles avaient dans une certaine mesure conscience du fait que le manque de confiance des femmes était dû au fait qu'elles avaient toujours été exclues des institutions de gouvernance et que, si on leur en donnait la possibilité, elles pouvaient acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour occuper des postes à responsabilités. D'après l'étude de pays menée au Cameroun, le rôle purement «décoratif» parfois imposé aux femmes autochtones lorsqu'elles accèdent à des postes au sein de l'administration publique sape encore plus leur confiance.



► 3.3 Obstacles sociaux

Les obstacles sociaux à la participation et à l'organisation des femmes autochtones ont été également classés en trois sous-types: normes, rôles et perceptions fondés sur le genre; discrimination, violence et harcèlement; questions politiques et organisationnelles (voir tableau 3).

3.3.1 Normes, rôles et perceptions fondées sur le genre

a. Normes et rôles fondés sur le genre

Les normes et les rôles fondés sur le genre constituent un obstacle transversal qui est fortement lié à nombre d'obstacles présentés ici. Les femmes autochtones des quatre pays reconnaissent que les normes et les rôles fondés sur le genre influencent fortement l'étendue de leur participation et organisation, soit en raison du temps dont elles disposent après s'être acquittées de leurs rôles et responsabilités multiples soit, plus généralement, parce que les responsabilités en matière de décision sont traditionnellement assignées aux hommes (sur ce point, voir également le chapitre 4). Le fait que les femmes autochtones admettent l'existence de ces obstacles ne signifie pas pour autant qu'elles les remettent en question. Les femmes autochtones interrogées dans les quatre pays ont souligné que les responsabilités familiales demeuraient une priorité à leurs yeux, tout en admettant qu'elles faisaient obstacle à leur participation et à leur organisation.

Comme montré dans le chapitre précédent, les femmes autochtones sont chargées de nourrir les enfants, les personnes âgées et les malades de la famille, et de s'occuper d'eux, en plus de leurs activités économiques. Les femmes autochtones interrogées n'ont pas remis en question la répartition actuelle des rôles au sein de leur famille mais dit qu'il s'agissait d'un obstacle majeur à leur participation et estimé qu'il était essentiel, pour le faire tomber, qu'elles reçoivent un soutien moral, de la part des hommes de la famille, et physique, par exemple l'aide d'autres membres de la famille. Dans l'état actuel des choses, de nombreuses femmes autochtones ont dit qu'elles n'envisageaient pas de participer à la vie publique, notamment de se présenter à des élections, car cela représenterait un fardeau supplémentaire dans leur quotidien surchargé (au sujet des normes et des perceptions relatives au fait que des femmes occupent des postes à responsabilités, voir la section suivante).

De la même manière, les femmes autochtones interrogées dans l'État plurinational de Bolivie ont indiqué que leurs responsabilités familiales et professionnelles ne leur laissaient guère de temps pour participer aux travaux des organisations. Les femmes membres d'organisations ont indiqué que, dans la pratique, elles faisaient trois journées en une: elles s'occupent de leur famille, elles travaillent et elles participent aux travaux des organisations. L'équilibre entre les trois est difficile à trouver, d'autant plus quand elles occupent un poste à responsabilités. Certaines femmes interrogées ont dit que le manque de soutien de leur famille les empêchait de monter en grade au sein des organisations. Les femmes autochtones ont néanmoins souligné que s'occuper de leurs enfants demeurait une priorité et que beaucoup hésitaient à confier leurs enfants à un tiers. Elles ne considèrent pas que leurs tâches ménagères constituent un «obstacle».

Au Guatemala également, les schémas culturels dominants et les attentes traditionnelles eu égard au rôle des femmes au sein du ménage ont été qualifiés d'obstacles majeurs à l'organisation des femmes et à leur participation aux processus de décision les concernant. Les femmes autochtones interrogées ont dit que les organisations exclusivement féminines prévoyaient les réunions en tenant compte des autres tâches des femmes, y compris de leurs responsabilités familiales. De manière générale, le samedi et le dimanche sont donc privilégiés pour faciliter la participation des femmes. Inversement, dans les organisations mixtes, les responsabilités multiples des femmes ne sont pas prises en compte et leur participation est sévèrement entravée. Certaines femmes ont également dit qu'elles étaient victimes d'intimidations au sein de leur ménage et qu'elles subissaient la jalousie des hommes qui en faisaient partie, ce qui ouvrait parfois la voie à une violence psychologique et physique. Afin d'éviter des conflits au sein de leur famille, les femmes autochtones ont dit qu'elles choisissaient d'obéir à leur mari et

de ne pas remettre en question la répartition traditionnelle des rôles. En outre, même si le nombre d'organisations de femmes augmente, tout comme le nombre de femmes qui y participent, les femmes interrogées ont souligné que, dans les organisations mixtes, les femmes restaient cantonnées à des fonctions subalternes (secrétaire ou cuisinière, la plupart du temps) et qu'elles étaient exclues des postes de décision. Pourtant, certaines organisations ont pris des mesures visant expressément à faciliter l'accès des femmes aux postes de direction, par exemple en réservant des sièges aux femmes au sein de leur conseil d'administration.

Les femmes interrogées au Cameroun ont également dit que leurs responsabilités familiales faisaient obstacle à leur participation. Elles ont dit que les autorités publiques ou d'autres acteurs fixaient l'heure des réunions qu'ils organisaient sans tenir compte des rôles multiples des femmes et que rien n'était fait pour faciliter leur participation. De manière plus générale, elles ont également dit qu'elles avaient du mal à remettre en question le rôle traditionnel des hommes afin de revendiquer un plus grand espace pour elles dans la prise de décisions. La plupart du temps, elles demandent l'accord des hommes avant toute initiative et suivent les conseils de ceux-ci au sein de leurs associations. Comme indiqué précédemment, la grande majorité des femmes interrogées ont affirmé qu'elles n'avaient pas besoin de participer aux processus de décision ni d'occuper des postes à responsabilités pour améliorer leurs conditions de vie, car cela reviendrait à assumer le rôle des hommes. Certaines femmes interrogées ont néanmoins dit qu'elles devraient se libérer de ces entraves. Elles ont souligné qu'il serait plus facile de promouvoir la condition de la femme si les femmes qui occupaient des postes de décision étaient en contact plus étroit avec les autres femmes. Toutes les femmes interrogées ont estimé qu'il fallait trouver l'équilibre afin de leur permettre de progresser professionnellement tout en respectant leurs traditions. Elles ont souligné que ces traditions n'étaient pas statiques mais en constante évolution.

b. Perceptions négatives autour de la participation

Du fait de la répartition dominante des rôles et des responsabilités fondés sur le genre, tant les hommes que les femmes portent un regard négatif sur la représentation des femmes autochtones dans les espaces publics. Les femmes autochtones peuvent être la cible de critiques et de préjugés, voire susciter jalousie et violence, si elles s'affilient à une organisation et prennent part à ses travaux ou si elles s'impliquent dans différents processus de décision.

Comme rappelé précédemment, les femmes autochtones interrogées dans l'État plurinational de Bolivie ont dit craindre le discrédit et les préjugés et affirmé qu'elles avaient l'impression de «transgresser» les règles sociales et culturelles lorsqu'elles prenaient la parole ou qu'elles participaient à une organisation, ce qui représente toujours des obstacles importants pour elles. D'après elles, les femmes qui participaient aux travaux des organisations et aux réunions étaient souvent la cible de critiques formulées par des hommes et des femmes. En outre, un homme interrogé a fait observer que la violence à l'égard des femmes avait augmenté depuis que les femmes avaient commencé à revendiquer leurs droits et à contester les rôles traditionnels. D'après cette étude de pays, l'un des principaux obstacles à la participation des femmes se trouve au sein du ménage, dans lequel l'homme considère la femme comme sa «propriété» et est extrêmement jaloux, ce qui empêche les femmes d'avoir des activités publiques. La majorité des femmes autochtones qui participent aux syndicats couverts par l'étude sont célibataires; lorsqu'elle se marie ou qu'elle se met en couple, la femme autochtone participe moins, voire plus du tout. Comme rappelé précédemment, au Guatemala également, des femmes ont signalé qu'elles étaient victimes d'intimidations et de jalousie de la part des hommes de leur famille, ce qui entraîne parfois des violences psychologiques et physiques.

Toujours d'après l'étude sur l'État plurinational de Bolivie, les femmes autochtones des zones rurales n'étaient pas dans la même situation que les femmes autochtones qui travaillaient dans les zones urbaines. Dans les zones rurales, où elles travaillent généralement plus près de chez elles, les femmes autochtones ne quittent les zones familiales que pour assister aux réunions des organisations: la pression que leur famille et leur communauté exercent peut donc être considérable. Dans les zones urbaines, au contraire, la pression qu'elles subissent vient du lieu de travail. Dans le secteur de la construction, par exemple, les femmes autochtones interrogées ont souligné qu'il était particulièrement difficile pour une femme de s'y faire accepter, car il s'agit d'un secteur généralement considéré comme «masculin».

Au Cameroun, comme rappelé dans les sections précédentes, la majorité des femmes interrogées ont affirmé que le fait de participer aux processus de décision ou d'occuper des postes à responsabilités reviendrait à prendre la place des hommes. D'après l'étude de pays, les autorités traditionnelles des communautés autochtones ont dit qu'il fallait, à quelques exceptions près, conserver les rôles subalternes traditionnels des femmes et limiter la prise de parole de celles-ci en public. L'émancipation des femmes est encore largement perçue comme une «menace». On constate néanmoins que les perceptions et attitudes changent, comme cela sera abordé au chapitre suivant. De la même manière, au Bangladesh, l'étude de pays a montré que nombre de personnes interrogées considéraient que la tradition était immuable. Par conséquent, les hommes et les femmes considèrent que les changements dans les pratiques traditionnelles «corrompent» celles-ci et hésitent à les encourager ou à les accepter. Par ailleurs, les femmes *karbari* des CHT ont dit que les préjugés à l'égard des femmes et les perceptions négatives quant à leurs capacités s'atténaient progressivement dans leurs communautés depuis que certaines avaient été nommées cheffes traditionnelles (sur ce point et sur d'autres faits nouveaux en faveur d'une participation accrue des femmes, voir chap. 4).

3.3.2 Discrimination, violence et harcèlement

Les conclusions des quatre études de pays montrent que les femmes autochtones sont exposées à différentes formes de violence et de harcèlement, à l'intérieur et à l'extérieur de leur communauté, qui limitent fortement leur participation et leur organisation.

Les femmes autochtones au Bangladesh, par exemple, ont mis l'accent sur le contexte global de violence et de harcèlement à leur égard et envers leurs peuples dans le pays et ont mentionné les différentes manifestations de ces phénomènes qui les empêchent de participer aux affaires publiques et de collaborer avec des organisations. Comme précédemment évoqué, les femmes autochtones ont dit que, souvent, lorsqu'elles se présentaient aux élections, des soutiens des autres candidats les menaçaient. D'après les informations recueillies dans les études de pays, lorsque les femmes autochtones portent plainte auprès des autorités de police pour les menaces reçues, leur plainte reste sans suite, ou presque: par conséquent, la plupart décident finalement de se retirer du processus électoral. Ces craintes sont particulièrement vives dans un contexte de forte insécurité. Il convient de rappeler que les femmes autochtones sont très exposées à la violence et au harcèlement, en particulier dans les CHT, notamment dans les zones où il y a des conflits fonciers entre les peuples autochtones et les colons non autochtones (voir chapitre précédent).

Les femmes autochtones des CHT interrogées ont dit qu'elles avaient subi des attouchements non désirés et essuyé des remarques désobligeantes à caractère sexuel de la part d'hommes non autochtones. Elles avaient toutes connaissance d'au moins un cas de harcèlement sexuel à l'égard d'une femme ou d'une fille autochtone dans leur zone. Aucune n'a cependant dit qu'elle avait porté plainte ou qu'elle connaissait quelqu'un qui l'avait fait. De manière générale, il a été dit que cela était dû au manque de confiance dans le système juridique formel. Les femmes autochtones membres d'organisations de peuples autochtones ont donc dit qu'elles ne se sentaient guère en sécurité lorsqu'elles participaient à des réunions, en particulier quand celles-ci se déroulaient le soir et qu'elles devaient parcourir une longue distance ou qu'elles devaient séjourner loin de chez elles pour participer aux activités de l'organisation.

Au Bangladesh, les femmes autochtones qui occupent différents emplois salariés (par exemple, dans des salons de beauté, comme travailleuses domestiques ou travailleuses dans des plantations de thé ou dans des magasins de mode) ont également dit que la violence et le harcèlement faisaient partie des obstacles les plus importants à l'organisation. La majorité d'entre elles n'ont pas déposé plainte pour harcèlement et nombre de femmes n'avaient pas envie d'en parler. Parmi les raisons évoquées pour expliquer pourquoi le harcèlement représentait un obstacle à l'organisation des femmes figuraient la crainte de subir à nouveau des faits de harcèlement ou de perdre son emploi, des préoccupations quant à la sécurité en dehors du travail et le manque de soutien ³⁷, celui-ci n'étant fourni que dans les situations

³⁷ Dans certains cas, il s'agit également d'un manque de soutien de la part des collègues en raison de l'origine ethnique des femmes autochtones.

► Encadré 1. Violence fondée sur le genre: le point de vue des femmes autochtones

On ne peut isoler une manifestation extrême de discrimination ou de violence fondée sur le genre à l'égard des femmes et des filles autochtones des contextes de discrimination et d'exclusion plus larges qui touchent l'ensemble des autochtones, en particulier la spoliation des terres (ONU-Femmes et al. 2013). Comme rappelé au chapitre 1, «pour les femmes autochtones, la violation systématique de leurs droits collectifs en tant qu'autochtones représente le plus grand facteur de risque de violence fondée sur le genre, y compris au sein de leur communauté» (FIMI 2006, p. 7). Dans le même temps, le droit de vivre à l'abri de la violence, tel que le définissent les femmes autochtones mêmes, fait partie intégrante de tout effort visant à garantir les droits des peuples autochtones dans leur ensemble (FIMI 2006; ONU 2015).

Du point de vue des femmes autochtones, la violence à leur égard se manifeste de différentes façons qui vont du «développement agressif» à la violence perpétrée à leur endroit pendant les conflits armés; de la militarisation de leurs territoires à leur déplacement et migration; de la violence au nom de la tradition à la violence à leur égard du fait de leur participation à la défense de leurs droits (FIMI 2006; ONU 2013b; AIPP et FPP 2013; voir également CIDH 2017).

En outre, comme les femmes autochtones s'inscrivent pleinement dans l'identité autochtone et que leurs rôles sont souvent liés à leurs pratiques spirituelles, les dommages et souffrances causés par la violence à l'égard des femmes ne touchent pas uniquement le corps ou l'esprit de l'individu (que le dommage soit physique, sexuel ou psychologique, selon les définitions générales de la violence) (FIMI 2006). À ce sujet, il convient de rappeler que la Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH) a interprété l'article 2 de la Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Convention de Belém do Pará) comme incluant la violence spirituelle en tant que forme de violence à l'égard des femmes et qu'elle a affirmé qu'il y a violence spirituelle quand les actes de violence et de discrimination à l'égard des femmes autochtones portent préjudice non seulement à chacune de ces femmes mais également à l'identité collective de la communauté à laquelle elle appartient (pour plus de détails, voir CIDH 2017).

Par exemple, les traditions autochtones et les femmes autochtones identifient les femmes à la Terre et perçoivent donc la dégradation de la Terre comme une forme de violence à l'égard des femmes. «Cette conviction va au-delà d'une allusion métaphorique à la Terre Mère. Elle est ancrée dans les pratiques culturelles et économiques autochtones dans lesquelles les femmes incarnent et protègent la santé et le bien-être des écosystèmes dans lesquels elles vivent.» (FIMI 2006, p. 16).

les plus graves, à savoir en cas de viol ou de meurtre. Dans le cas des travailleuses dans les plantations de thé, les femmes craignaient également les représailles contre des membres de leur famille.

Les femmes autochtones interrogées au Cameroun ont elles aussi dit que la situation en matière de sécurité dans les zones des peuples autochtones constituait un obstacle à leur participation. Elles ont affirmé qu'aucune mesure spéciale n'avait été adoptée pour permettre la participation des femmes, par exemple en éclairant les routes ou en adaptant l'heure des réunions compte tenu des risques que les femmes couraient. Ces préoccupations quant à la sécurité concernent également les femmes qui vivent dans les zones urbaines. À titre d'exemple, comme exposé précédemment, au Guatemala, les femmes autochtones qui travaillent dans les zones urbaines ont dit qu'elles avaient peur de la violence urbaine et qu'elles ne se sentaient pas en sécurité en ville, ce qui ne leur donnait guère envie de se déplacer et les faisait notamment hésiter avant de se rendre à une réunion de l'organisation sectorielle. S'agissant des zones rurales, les femmes autochtones au Guatemala ont également dit que leur sécurité était en péril quand elles devaient parcourir de grandes distances jusqu'aux lieux de réunion. Elles ont également

évoqué de manière générale le climat de violence politique et de violence à l'égard des syndicats (voir chapitre précédent).

En outre, au Guatemala et dans l'État plurinational de Bolivie, les femmes autochtones ont fait part de cas de violence au sein de leur ménage et de leur communauté. Au Guatemala, certaines femmes ont dit qu'elles subissaient des intimidations de la part des hommes de leur famille et la jalousie de ceux-ci, ce qui ouvrait parfois la voie à des violences psychologiques et physiques quand elles tentaient de participer à des activités en dehors de leur ménage, notamment à celles d'une organisation ou à d'autres processus participatifs. L'étude de pays sur l'État plurinational de Bolivie relate les observations d'un homme d'après lequel la violence à l'égard des femmes a augmenté depuis que les femmes ont commencé à revendiquer leurs droits et à remettre en question les rôles traditionnels. Il y est également fait mention de cas de harcèlement verbal à l'égard de femmes autochtones contribuant aux travaux d'organisations et de harcèlement sexuel exercé par des collègues dans les zones urbaines.

3.3.3 Questions politiques et organisationnelles

a. Ingérence des hommes dans les aspirations des femmes en matière d'organisation

Le manque de bureaux et de lieux de réunion dont les femmes autochtones parlent dans différents pays, comme expliqué dans les sections précédentes, contraint souvent les femmes autochtones à partager des lieux avec des hommes, ce qui limite la portée et la liberté de leurs conversations et de leurs activités. Dans d'autres cas, comme au Cameroun, les femmes autochtones interrogées ont dit que les hommes autochtones assistaient généralement aux réunions de femmes et qu'ils «contrôlaient» les sujets abordés.

S'agissant des organisations mixtes, la présence d'hommes, comme précédemment indiqué, a différents effets sur la portée de la participation des femmes autochtones (voir section 3.2). Au Guatemala, les femmes autochtones ont signalé que les femmes demeuraient cantonnées à des rôles et fonctions secondaires et subalternes (secrétaires ou cuisinières, la plupart du temps) et qu'elles étaient exclues des postes de décision. De la même manière, les femmes autochtones dans l'État plurinational de Bolivie ont dit que les hommes avaient tendance à les mettre à l'écart³⁸. Les femmes autochtones interrogées au Guatemala ont insisté sur le fait que, dans les organisations mixtes, les responsabilités multiples des femmes n'étaient pas prises en considération au moment de décider du lieu et de l'heure d'une réunion, ce qui entravait fortement leur participation.

b. Inaction des autorités publiques et des partis politiques

Au Bangladesh, les femmes autochtones ont dit que le manque de soutien et d'engagement des partis politiques constituait un obstacle à leur participation aux processus électoraux. Garantir la représentation des différentes composantes de la population ne figure généralement pas au rang des priorités des partis politiques nationaux, sauf si cela représente une valeur stratégique. Dans les plaines, où les peuples autochtones sont en infériorité car peu nombreux, il est essentiel d'obtenir le soutien d'un parti pour gagner une élection. Par conséquent, sans l'engagement des partis politiques, il demeure difficile de garantir la représentation des femmes autochtones aux organes électifs³⁹. En outre,

38 D'après l'étude de pays, des femmes ont signalé qu'il était arrivé que des hommes leur cachent des informations, par exemple au sujet de négociations stratégiques, qui se tiennent par conséquent à leur insu.

39 D'après l'étude de pays, à Rangamati, une femme autochtone du peuple chakma, soutenue par le plus grand parti politique des peuples autochtones dans les CHT, a obtenu le poste de présidente de l'Upazila. Il s'agit d'une première dans l'histoire des élections dans la région de l'Upazila Parishad au Bangladesh rendue possible par le fort soutien du parti politique, notamment au moyen de campagnes de terrain acharnées. La représentation des autochtones dans les partis politiques est généralement très faible, à l'exception des districts des CHT où il est stratégiquement important d'inclure des autochtones pour remporter des sièges aux élections nationales et assurer la prédominance de son parti au sein des autorités locales.

d'après l'étude de pays, bien que la législation nationale prévoit des sièges réservés aux femmes afin de promouvoir leur participation aux institutions de gouvernance formelles (voir profil de pays en annexe), la participation des femmes demeure peu élevée et des mesures spéciales sont donc nécessaires compte tenu des obstacles qu'elles rencontrent. Par exemple, d'après l'étude de pays, au parlement national, où des quotas ont été fixés pour garantir la représentation des femmes de manière générale, seules quatre femmes autochtones ont été élues depuis l'indépendance du pays en 1971 (Nasreen et Yan Yan 2019)⁴⁰. D'après certaines femmes autochtones interrogées, des mesures spéciales visant à réserver des sièges aux femmes autochtones sont nécessaires pour garantir leur participation au Parlement, en particulier dans le cas des femmes autochtones des plaines⁴¹.

Au Guatemala, des femmes autochtones ont dit que l'absence de politiques publiques visant à renforcer la participation et l'organisation des femmes autochtones constituait un obstacle. Les femmes autochtones des organisations urbaines interrogées dans l'État plurinational de Bolivie ont aussi dit que l'absence de soutien matériel de l'État à leur organisation constituait un obstacle (voir section 3.1 sur le manque de soutien financier dans les autres pays de manière générale).

c. Participation politique limitée et organisations représentatives insuffisantes

Les points précédents ont montré que différents facteurs pesaient sur la participation politique des femmes autochtones. Celles-ci peuvent, par exemple, n'avoir ni intérêt ni motivation pour les processus participatifs, ou ni le temps ni les ressources nécessaires pour participer à la vie politique, ou encore ignorer la législation régissant les processus électoraux. Leur participation politique limitée peut également être la conséquence de normes et de perceptions fondées sur le genre, ou de la discrimination, de la violence et du harcèlement (voir les points ci-dessus et le chapitre 2 sur la participation des femmes autochtones aux institutions de gouvernance). Elle peut à son tour peser sur leurs possibilités en matière de participation et d'organisation, compte tenu que les politiques publiques et les mesures législatives qui présentent un intérêt sont conçues et adoptées sans qu'elles y aient contribué.

D'après les études de pays concernant le Bangladesh et le Cameroun, la participation politique des femmes autochtones est particulièrement faible (voir chap. 2). Les femmes autochtones au Guatemala ont dit que l'absence d'organisations représentatives constituait un obstacle à leur participation. Toutefois, d'après l'étude de pays, les femmes autochtones ont pu établir leurs propres organisations et ont parfois réussi à ajouter leurs propres revendications et points de vue aux grands sujets abordés par les organisations de peuples autochtones (voir chap. 2 et 4).

d. Manque de solidarité et d'entraide

Les femmes autochtones interrogées dans l'État plurinational de Bolivie ont mentionné un manque d'entraide chez les femmes et dit que des femmes étaient aussi critiques que des hommes quant à la participation des femmes aux espaces publics. Au Guatemala, des femmes autochtones ont également dit que les organisations existantes étaient dispersées et qu'elles manquaient de coordination, parfois par jalousie et concurrence entre elles.



⁴⁰ Elles venaient toutes des CHT. Cela pourrait s'expliquer par le pourcentage d'autochtones qui est plus élevé dans les CHT que dans les plaines (Nasreen et Yan Yan 2019).

⁴¹ Il est cependant noté que, comme pour les hommes autochtones, compte tenu que les membres du Parlement sont élus par l'intermédiaire des partis politiques, les femmes autochtones doivent suivre le programme du parti et ne sont pas toujours en mesure de représenter les hommes et les femmes autochtones ni d'exprimer leurs préoccupations ni de coopérer avec eux au-delà de l'allégeance promise aux différents partis politiques (Nasreen et Yan Yan 2019).

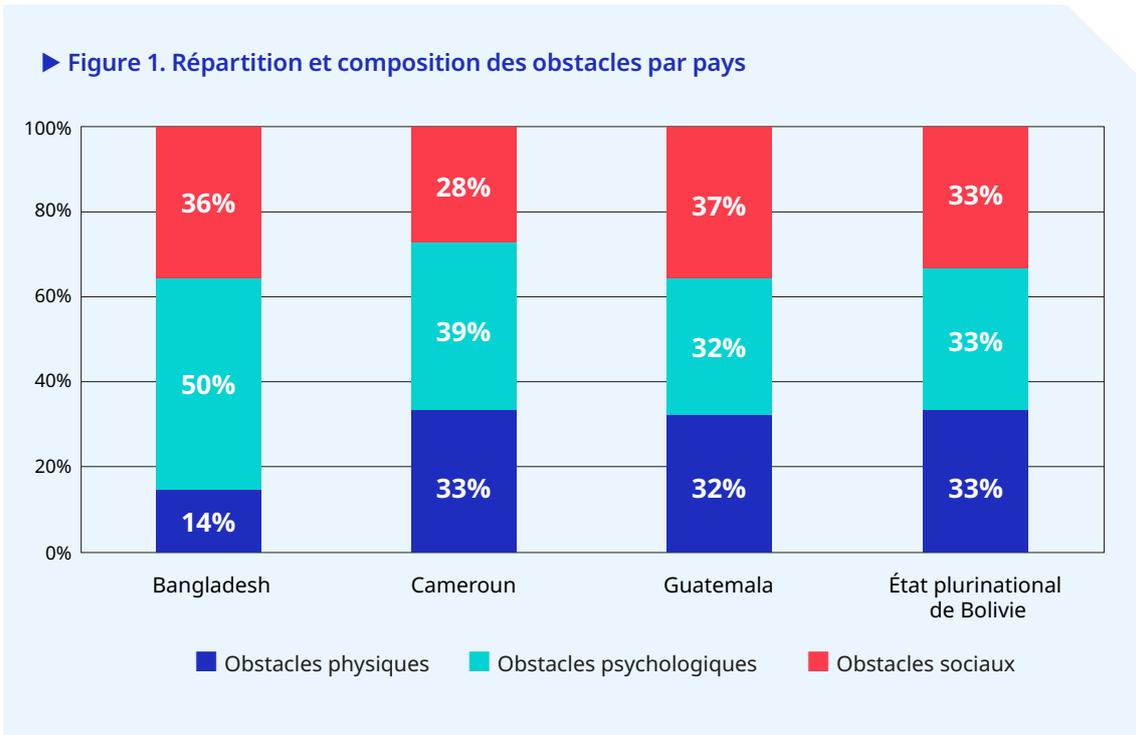
► Tableau 4. Aperçu des obstacles par pays*

Obstacle		Pays					
		Bangladesh **	Cameroon	État plurinational de Bolivie	Guatemala		
Type	Sous-type						
Physique	Situation socioéconomique	► Dépendance financière à l'égard des hommes	x		x		
		► Pauvreté et manque d'infrastructures et de services essentiels	x	x	x	x	
		► Accès insuffisant des organisations à un soutien financier			x	x	
	Lieux de réunion physiques	► Absence de cartes d'identité		x			
		► Absence de lieux de réunion adaptés		x	x	x	
		► Absence de lavabos, de sanitaires et des équipements nécessaires dans les lieux de réunion		x		x	
	Réseaux de communication	► Distance jusqu'aux lieux de réunion		x	x	x	
		► Accès aux réseaux d'information et de communication		x	x	x	
	Psychologique	Sensibilisation et connaissances	► Méconnaissance des droits	x		x	
			► Méconnaissance des dispositions coutumières et législatives qui régissent les institutions de gouvernance et d'autres normes applicables	x	x		
Compétences et aptitudes		► Obstacles linguistiques	x	x	x	x	
		► Manque de compétences relatives à l'exercice du pouvoir et à la politique		x	x	x	
		► Faible accès aux systèmes d'éducation formels	x	x		x	
Émotions et motivation		► Peur de transgresser les règles sociales et culturelles, de parler en public, de perdre son travail ou de subir d'autres conséquences préjudiciables	x	x	x	x	
		► Manque d'intérêt et de motivation	x	x	x	x	
		► Piètre opinion de soi-même	x	x	x	x	
Social		Normes, rôles et perceptions fondés sur le genre	► Normes et rôles fondés sur le genre	x	x	x	x
			► Perceptions négatives autour de la participation	x	x	x	x
	Discrimination, violence et harcèlement	► Discrimination, violence et harcèlement	x	x	x	x	
		Questions politiques et organisationnelles	► Présence d'hommes dans les réunions et rôle subalterne dans les organisations mixtes		x	x	x
	► Inaction des autorités publiques et des partis politiques		x		x	x	
► Participation politique limitée et organisations représentatives insuffisantes	x		x		x		
	► Manque de solidarité et d'entraide			x	x		
Nombre total d'obstacles (sur 23)		14	18	18	19		

* Le présent tableau n'entend pas représenter le nombre de cas dans lesquels surgit un obstacle dans un pays. Veuillez consulter le chapitre y relatif pour en savoir plus.

** Veuillez noter que le questionnaire utilisé dans le cas du Bangladesh ne comportait pas de questions sur les lieux de réunion physiques et les réseaux de communication.

Adapté de Ballon and Yamin 2020



Source: Adapté de *Ballon et Yamin* 2020. Il convient de noter que, dans le cas du Bangladesh, le pourcentage concernant les obstacles physiques reflète l'absence de questions sur certains sous-types. Voir tableau 4.





▶ 4

Envisager la voie à suivre

► 4.1 Obstacles actuels et aspirations des femmes autochtones

Comme expliqué au chapitre précédent, l'organisation et la participation des femmes autochtones se heurtent à des obstacles multiples qui se recoupent et se renforcent mutuellement⁴². Ces obstacles sont de nature variée et ancrés dans la discrimination et la marginalisation sociale, économique et politique que subissent les peuples autochtones du pays, ainsi que dans les structures de pouvoir patriarcales qui prédominent à l'intérieur et à l'extérieur des communautés autochtones⁴³. Lorsque l'on étudie ces obstacles, il est essentiel de tenir compte du contexte social, économique et politique global concernant les peuples autochtones des pays concernés, ainsi que de la réalité des femmes autochtones.

Le lien entre les droits collectifs et les droits individuels des femmes autochtones joue un rôle fondamental au moment de déterminer si, et dans quelle mesure, les femmes autochtones peuvent contribuer aux processus participatifs et s'organiser. Comme expliqué dans les chapitres précédents, la marginalisation de leur communauté les touche profondément, et ce, de différentes manières. À cet égard, il convient également de rappeler qu'il arrive que les femmes autochtones ne soient guère considérées, car certains estiment que mettre l'accent sur les droits des femmes est «source de division», voire «secondaire», au milieu de la lutte collective engagée pour défendre les territoires et les droits des peuples autochtones (voir ONU 2015 et FIMI 2006).

La garantie des droits humains des femmes autochtones fait partie intégrante de la garantie des droits de leurs peuples dans leur ensemble (FIMI 2006; ONU 2015). La participation directe des femmes et des filles autochtones, ainsi que leur consultation, demeurent essentielles à cet égard (ONU 2015). Il convient de trouver des solutions au niveau communautaire, notamment afin d'en assurer l'efficacité et la durabilité, dans le cadre de l'exercice, par les peuples autochtones du «contrôle de leurs institutions, de leurs modes de vie et de leur développement économique propres», dans le plein respect des droits collectifs des communautés et des droits individuels de leurs membres⁴⁴ (convention n° 169, préambule; voir également AIPP et FPP 2013 sur les changements en cours).

Les conclusions de la présente étude confirment également que l'autonomisation économique et la participation des femmes sont étroitement liées et que, partant, ces questions devraient être traitées conjointement⁴⁵. L'autonomisation économique des femmes autochtones a une influence sur leur participation aux processus de décision à différents niveaux (voir chapitre précédent) et, inversement, le manque de participation des femmes à l'élaboration de mesures importantes a une influence sur leur

42 Il est important de noter que les obstacles décrits dans la présente étude continueront de peser sur la participation et l'organisation des femmes autochtones tant que l'on n'y fera pas face de manière globale et coordonnée. Par ailleurs, des interventions stratégiques menées dans un domaine peuvent avoir des répercussions positives ou négatives dans d'autres, qui doivent être dûment analysées.

43 Une étude antérieure de l'Instance permanente sur les questions autochtones consacrée à la participation politique des femmes autochtones a conclu que le patriarcat, le racisme et la discrimination étaient les principaux facteurs qui limitaient l'accès des femmes autochtones à la participation politique (ONU 2013a).

44 À cet égard, il convient de rappeler que la convention n° 169 de l'OIT reconnaît le droit des peuples autochtones de conserver leurs coutumes et institutions dès lors qu'elles ne sont pas incompatibles avec les droits fondamentaux définis par le système juridique national et avec les droits de l'homme reconnus au niveau international. Des procédures doivent être établies, en tant que de besoin, pour résoudre les conflits éventuellement soulevés par l'application de ce principe (art. 8). La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones affirme également que les peuples autochtones ont le droit de promouvoir, de développer et de conserver leurs structures institutionnelles et leurs coutumes, spiritualité, traditions, procédures ou pratiques particulières et, lorsqu'ils existent, leurs systèmes ou coutumes juridiques, en conformité avec les normes internationales relatives aux droits de l'homme (art. 34). Voir également la note 29 sur la complémentarité entre hommes et femmes dans les valeurs culturelles autochtones.

45 Sur ce point, voir de manière générale ONU 2018b.

autonomisation économique car leur situation, leurs besoins et leurs aspirations ne sont pas dûment pris en compte.

La grande majorité des femmes autochtones interrogées dans le cadre des études de pays ont dit qu'elles souhaitaient améliorer leurs conditions de vie grâce à un « bon travail » qui leur permettra de satisfaire les besoins de leur famille, sans abandonner leur rôle familial (Memong Meno Epse Mpoung 2019; FLACSO 2019; Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019)⁴⁶. Comme rappelé précédemment, la plupart des femmes autochtones interrogées ont dit que le fait d'assumer des responsabilités familiales constituait une priorité. À titre d'exemple, une large majorité des femmes autochtones interrogées au Guatemala ont dit qu'elles préféraient avoir leur propre commerce ou se lancer dans une activité en lien avec les activités agricoles de la famille, là où travaillent la plupart des femmes (par exemple la production du café, la culture de légumes et l'élevage), ou fabriquer des produits artisanaux, tels que des broderies, des tissages, des paniers ou des arrangements floraux. Ainsi, elles pouvaient organiser leur journée de travail de manière flexible, en tenant compte des autres membres de la famille, en particulier de leurs enfants (Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019). De la même manière, au Cameroun, les femmes autochtones à leur compte⁴⁷, par exemple celles qui cultivent la terre, élèvent des animaux ou fabriquent des produits artisanaux, ont dit qu'elles souhaitaient améliorer leur situation et affermir leurs occupations, plutôt qu'exercer un emploi salarié. Nombre d'entre elles participent à des projets de développement local afin d'améliorer leurs moyens de production ou de trouver des réseaux de vente. Les femmes autochtones ont indiqué que, lorsqu'elles pouvaient contribuer économiquement à la satisfaction des besoins de leur famille, non seulement elles avaient une meilleure estime d'elles-mêmes mais leur capacité à prendre des décisions au sein du ménage s'en trouvait renforcée (voir par exemple FLACSO 2019).

En outre, les femmes autochtones des quatre pays reconnaissent qu'il est important d'améliorer leur instruction, notamment leur maîtrise des langues nationales et leur formation professionnelle. Au Guatemala, les femmes autochtones des zones rurales ont exprimé leur intérêt en faveur d'une formation dans des domaines tels que la broderie, la cuisine, l'élevage ou la culture des jardins familiaux afin d'augmenter leurs possibilités de gagner un revenu supplémentaire pour leur famille. Elles ont également souligné que certaines compétences acquises par l'expérience et enseignées de manière informelle (par exemple, celles liées au dessin et à la confection des vêtements) n'étaient pas suffisamment valorisées, ce qui limitait leurs possibilités économiques. Les femmes autochtones interrogées dans l'État plurinational de Bolivie ont également estimé qu'il était utile de recevoir une formation plus spécifique pour améliorer leurs compétences professionnelles (par exemple, des cours de cuisine et de repassage pour les travailleuses domestiques). Les femmes autochtones membres d'organisations rurales ont également dit qu'il était important qu'elles apprennent à concevoir et à administrer des projets afin qu'elles aient un meilleur accès aux ressources, aux programmes de formation et au soutien externe, en particulier en ce qui concerne les possibilités de diversification de leur économie fondée sur l'agriculture (Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019). En outre, en ce qui concerne l'accès à l'éducation, elles ont souligné que les limites actuelles que les femmes rencontraient étaient aggravées par le fait que l'État ne permettait pas aux communautés autochtones de suivre un enseignement bilingue et culturellement adapté (voir FLACSO 2019). Au Cameroun, les femmes autochtones ont également mis en avant les conséquences des mariages précoces sur l'éducation des filles et dit que ceux-ci devraient être interdits (Memong Meno Epse Mpoung 2019)⁴⁸. À une plus large échelle, certaines femmes autochtones ont fait observer que des cours sur les compétences relatives à l'exercice du pouvoir et sur l'estime de soi pourraient être utiles, car si elles prenaient davantage conscience de leur potentiel, les femmes

46 Veuillez noter qu'il s'agit là des réponses des femmes autochtones à la question concernant leurs priorités dans leur vie, posée selon le cadre méthodologique élaboré au niveau global (voir annexe). Ce cadre a prédéterminé des thèmes/priorités.

47 Voir le chapitre 2 sur la spoliation des terres et les femmes autochtones qui recourent au travail salarié dans les plantations.

48 Les hommes autochtones interrogés ont également reconnu que les filles devraient avoir accès à l'éducation sur la base de l'égalité avec les garçons et que les mariages précoces devraient être interdits (Memong Meno Epse Mpoung 2019).

pourraient mieux apprécier leurs possibilités (voir FLACSO 2019; voir également ci-après le souhait exprimé par les femmes autochtones de renforcer leurs compétences en matière de direction).

En outre, les études de pays ont montré que les femmes autochtones des quatre pays accordaient de l'importance à la collaboration avec des organisations en vue de défendre leurs droits et d'améliorer leurs moyens de subsistance. La plupart d'entre elles ont néanmoins admis que leur participation était généralement limitée et que, dans les organisations mixtes, les hommes les cantonnaient souvent à des seconds rôles. Si ce point peut représenter un obstacle en général pour toutes les femmes qui souhaitent se faire entendre par l'intermédiaire de l'action d'une organisation et, comme expliqué dans le cas de l'État plurinational de Bolivie, a conduit à la création d'organisations de femmes, dont des syndicats, dans les cas des femmes autochtones, ces obstacles sont aggravés par le fait que les femmes non autochtones ne partagent pas nécessairement leurs points de vue ou priorités. Des difficultés en matière de concertation avec les femmes non autochtones sont apparues dans certaines études de pays. Au Bangladesh, par exemple, les difficultés que les femmes autochtones rencontrent une fois élues à des organes locaux tiennent notamment au fait que, lorsqu'elles parlent de problèmes liés au genre, les femmes peuvent se soutenir mutuellement, quelle que soit leur origine ethnique, alors que, quand les discussions portent sur des problématiques concernant expressément les communautés autochtones, les femmes autochtones ont du mal à rallier les autres femmes. Dans l'État plurinational de Bolivie, les femmes autochtones ont dit leur gêne au moment d'échanger avec d'autres groupes de la société nationale en raison d'obstacles linguistiques et souligné qu'il importait de veiller à ce que les sujets de discussion ne soient pas imposés par des tiers mais à ce qu'ils reflètent réellement leurs préoccupations.

Toutefois, dans les quatre pays, les femmes autochtones interrogées ont reconnu l'importance du soutien des organisations existantes et de la participation à des organisations, qu'elles regroupent uniquement des femmes autochtones ou pas. Les travailleuses domestiques autochtones dans l'État plurinational de Bolivie, par exemple, ont indiqué que la collaboration avec le syndicat de travailleuses de ce secteur avait contribué à renforcer leur position et à améliorer leurs conditions de travail, grâce aux séances de formation et de sensibilisation à leurs droits au travail, entre autres éléments⁴⁹. Les femmes autochtones qui travaillent dans le secteur de la construction ont également souligné que l'affiliation à l'organisation sectorielle de femmes était essentielle pour leur permettre d'obtenir de meilleurs contrats et pour renforcer leurs capacités (Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019). En général, elles ont dit que les organisations de femmes étaient indispensables pour qu'elles prennent connaissance de leurs droits, pour valoriser leur contribution professionnelle (en particulier dans le cas des travailleuses domestiques), pour organiser des cours de formation professionnelle et pour obtenir de meilleures conditions de travail. Ces organisations représentent également des espaces utiles au développement de la solidarité entre les femmes et à l'échange d'expériences. Dans les zones rurales, l'étude de pays a relevé l'importance d'organisations non exclusivement liées au travail mais ayant une base sociale et politique plus large et liées à la défense de l'identité culturelle et des territoires autochtones (Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019).

Des femmes autochtones au Cameroun ont mis en avant des éléments similaires et dit qu'elles souhaitaient bénéficier d'une formation sur l'entrepreneuriat collectif et les droits au travail, en particulier le droit à l'égalité de rémunération, notamment des femmes baka qui travaillent dans des plantations pour les Bantous. Elles ont également salué la contribution des organisations qui mettent l'accent sur la protection des droits fonciers et culturels, notamment dans le cas des femmes baka, bakola/bagyéli et bedzang dont certains s'approprient illicitement les terres et qui ont perdu l'accès aux forêts dont elles dépendent pour leurs remèdes traditionnels et leur revenu. En outre, comme observé au chapitre 2, l'étude de pays a relevé que les femmes autochtones en savaient généralement peu sur les syndicats et l'utilité de ceux-ci pour leur réalité (Memong Meno Epse Mpoung 2019).

49 Dans le même temps, elles ont également dit que certaines travailleuses domestiques autochtones n'avaient peut-être pas connaissance de l'existence d'organisations défendant leurs droits du fait de leur isolement à l'intérieur de la maison de leur employeur (Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019).

Au Guatemala, les femmes autochtones ont mis en avant le fait qu'à l'échelle individuelle, la participation à des organisations et l'échange d'expériences qui se fait dans ce cadre leur donne davantage confiance et leur permet de rechercher plus activement des moyens d'améliorer leurs conditions de vie, pour elles et leur famille (FLACSO 2019). Les femmes autochtones interrogées ont dit qu'elles saluaient particulièrement le soutien que des organisations leur apportaient pour améliorer leurs conditions de vie et de travail, notamment les syndicats, les associations ou les comités et groupes pour l'autonomisation économique, lorsqu'il s'agit de prendre des mesures visant à améliorer la qualité de leurs produits afin que ceux-ci satisfassent aux normes commerciales internationales (par exemple, remplir les critères de la production biologique ou la gestion durable des sols) ou de créer une marque commune pour l'exportation, car ces mesures contribuent à améliorer la situation financière de leur famille (FLACSO 2019). De la même manière, elles considèrent que l'échange d'expériences avec les groupes de femmes d'autres communautés et districts les aide beaucoup à élargir leurs connaissances et à imaginer comment améliorer leurs propres possibilités économiques. Les femmes autochtones considèrent également que les processus de production novateurs sont très intéressants eu égard à leurs besoins (FLACSO 2019)⁵⁰.

Des femmes autochtones ont dit souhaiter que leur organisation devienne autonome et influente. Cette autonomie et cette influence sont encore limitées dans leurs échanges avec d'autres organisations, les syndicats, les confédérations ou l'État (voir Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019). D'après elles, il est vital d'alphabétiser davantage les femmes et de renforcer leurs capacités en matière de politique, de droits et d'exercice de responsabilités (voir Memong Meno Epse Mpoung 2019, FLACSO 2019, et Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019). Comme montré au chapitre précédent, elles ont également souligné qu'elles avaient toujours du mal à s'exprimer en public en toute confiance. Il s'agit là d'une compétence centrale qu'elles souhaiteraient développer et renforcer afin de pouvoir faire entendre leur voix et d'améliorer leurs conditions de vie (Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019). En outre, certaines d'entre elles ont souligné qu'il était plus que nécessaire de sensibiliser les femmes à leurs droits mais que les organisations manquaient de fonds pour mener ce type d'activités au niveau local (voir Nasreen et Yan Yan 2019).

Enfin, s'agissant des institutions de gouvernance nationales et locales, les études de pays concernant le Bangladesh et le Cameroun apportent un éclairage intéressant. Au Cameroun, les femmes autochtones ont dit qu'elles souhaitaient être représentées et participer aux processus de décision les concernant; elles considéraient que les rares femmes qui avaient réussi à participer à ces processus étaient des modèles à suivre qui pouvaient soutenir et inspirer les filles (Memong Meno Epse Mpoung 2019)⁵¹. Elles ont néanmoins considéré que ces «militantes» au sein de leur communauté n'avaient pas les compétences suffisantes et qu'elles avaient besoin d'éducation et de formation supplémentaires pour décrocher des postes à responsabilités (Memong Meno Epse Mpoung 2019)⁵². Concernant le Bangladesh, tandis que la majorité des femmes autochtones interrogées dans les plaines ont dit que les hommes devraient conserver leur poste traditionnel de chef de village, de groupement de villages et de différents conseils (voir plus précisément dans le profil de pays dans l'annexe), d'autres ont dit que les femmes autochtones

50 Il a été question d'un cas particulier concernant l'acquisition d'une parcelle par une association, terrain par la suite administré de manière collective par des femmes pour l'élevage de volailles et la culture de légumes, dans le double but de gagner de l'argent et de nourrir directement leur famille. Ce projet a permis aux femmes de travailler dans leur propre communauté, de créer des possibilités d'emploi, de renforcer leurs capacités et d'améliorer la situation de leur communauté, en les rendant actrices de leur propre développement. En outre, il a permis une approche «par équipe» dans laquelle toute la famille était impliquée et les responsabilités familiales et professionnelles étaient réparties de manière plus équitable entre tous les membres de la famille. Constatant une augmentation des revenus de la famille, les hommes sont devenus plus enclins à soutenir les activités externes des femmes (FLACSO 2019).

51 Au niveau local, on trouve plus fréquemment des femmes dirigeantes dans les communautés baka, bakola/bagyéli et bedzang que mbororo. Inversement, il y a davantage de femmes dirigeantes mbororo dans les villes (Memong Meno Epse Mpoung 2019).

52 Une différence importante a été notée à cet égard entre les femmes mbororo, dont certaines sont allées à l'université et peuvent occuper des postes à responsabilités, à différents niveaux, dans les zones urbaines, et les femmes des peuples baka, bakola/bagyéli et bedzang. Aucune n'a cependant reçu de formation aux compétences relatives à l'exercice du pouvoir (Memong Meno Epse Mpoung 2019).



devraient avoir les mêmes possibilités que les hommes (Nasreen et Yan Yan 2019)⁵³. Toutes les personnes interrogées ont dit que les communautés n'étaient peut-être pas prêtes à accepter un tel changement. Les femmes interrogées ont également estimé que les hommes en savaient plus sur les affaires publiques que les femmes et qu'ils savaient mieux s'en occuper qu'elles, et par conséquent qu'il valait mieux qu'ils occupent les rôles de direction traditionnels. Si certains hommes interrogés ont dit qu'ils étaient d'accord pour encourager la participation des femmes dans les réunions de village, la plupart ont rejoint les femmes interrogées concernant le manque de compétences et de capacités des femmes. S'agissant des CHT, si des changements importants ont eu lieu dans des communautés quant à la nomination de femmes à des rôles traditionnels, comme exposé dans la section ci-après, dans d'autres, comme les communautés mro, chak, khumi, khiyang et bawm, les femmes autochtones ne ressentent pas le besoin que des femmes assument des rôles de premier plan dans leur village et sont partagées quant à l'idée de permettre aux femmes de participer aux réunions de la communauté (Nasreen et Yan Yan 2019).

⁵³ De manière générale, pour les femmes autochtones qui travaillent pour des ONG ou en tant que professeures, ou qui ont participé aux activités d'organisations, les structures de gouvernance traditionnelles devaient évoluer afin d'intégrer la participation des femmes aux réunions et l'accès aux postes de décision.

► 4.2 Faits nouveaux à retenir

Dans tous les domaines examinés dans les études de pays, des faits nouveaux ou des transformations positives ont été observés. Ils découlent de l'action de femmes autochtones ou sont facilités par le soutien actif des chefs traditionnels, se fondent souvent sur des pratiques coutumières, qu'ils étendent, et font parfois suite à la participation des chefs traditionnels aux organisations œuvrant en faveur des droits des peuples et des femmes autochtones.

L'étude de pays au Cameroun, par exemple, relève que, si les hommes de la communauté sont membres des institutions autochtones traditionnelles, qu'ils dirigent, les femmes peuvent jouer un rôle consultatif «informel» auprès des chefs. Dans certaines communautés baka, des femmes autochtones ont été priées d'assumer la fonction de chef du village en l'absence de celui-ci. Chez les Mbororo également, des femmes ont été récemment autorisées à participer à des réunions avec des hommes, ce qui aurait été inimaginable il y a quelques années encore (Memong Meno Epse Mpoung 2019). Au Guatemala, des femmes autochtones ont commencé à postuler pour des postes publics au niveau local. D'autres sont maires (*alcaldesas*), participent aux conseils communautaires de développement urbain et rural (*Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural*, COCODES) ou sont membres de la coordination locale chargée de la réduction des effets des catastrophes (*Coordinadora Local para la reducción de desastres*, COLRED) (FLACSO 2019).

En ce qui concerne les institutions traditionnelles, l'étude de pays sur le Bangladesh fait également état de faits nouveaux. Dans les CHT, où les fonctions de chef et de *karbari* sont exercées par des hommes, qui en héritent des hommes de leur famille (pour plus de précisions, voir le profil de pays en annexe), en 2014, le chef chakma de la chefferie du Chakma Circle a proposé une réforme de la structure de gouvernance traditionnelle permettant aux femmes de devenir *karbari* sur nomination par les villageois et après approbation du chef. Cette réforme a ensuite été adoptée dans d'autres communautés (Nasreen et Yan Yan 2019). De ce fait, d'après l'étude de pays, le nombre de femmes *karbari* est passé de six en 2012 à 514 en 2018, sur 2 780⁵⁴. En outre, il a été noté que le niveau de participation des femmes autochtones dans les villages où des femmes *karbari* avaient été nommées avait fortement augmenté par rapport aux autres. Cette avancée dépend de nombreux facteurs: la capacité de la femme *karbari* à assumer ses responsabilités, le soutien qu'elle reçoit des hommes *karbari* et du chef, ainsi que l'ouverture des villageois et des villageoises à cette nouveauté (Nasreen et Yan Yan 2019). Par exemple, comme indiqué précédemment, les entretiens avec des femmes autochtones des communautés mro, chak, khumi, khiyang et bawm, qui n'ont nommé aucune femme *karbari*, ont montré que l'idée qu'une femme occupe un poste à responsabilités traditionnel leur demeurait étrangère. S'agissant des peuples autochtones des plaines, les femmes des communautés garo – matrilineaires -, ont dit que, ces dernières années, des femmes avaient pu participer à des réunions de règlement des conflits dans leur village et que les femmes âgées ou ayant un certain statut social étaient souvent consultées en cas de problème complexe. D'après elles, ce changement pourrait tenir au fait que les femmes garo connaissaient davantage leurs rôles et qu'elles savaient désormais utiliser leurs droits de succession pour participer au processus de décision (Nasreen et Yan Yan 2019)⁵⁵.

L'étude de pays sur le Bangladesh a également relevé une série de mesures adoptées pour promouvoir la participation des femmes autochtones dans et par les organisations qui défendent leurs droits. Par conséquent, comme mentionné au chapitre 2, le règlement des organisations des peuples autochtones aux niveaux national et local associées aux travaux de recherche prévoit systématiquement que les femmes soient représentées aux comités exécutifs. En outre, ces règlements disposent que les

54 Au moment où les recherches sur le terrain ont été menées, des femmes chakma, marma, tripura, tanchangya et pangkhua occupaient la position de *karbari*, tandis que les femmes mro, chak, khumi, khiyang, bawm et lushai n'étaient pas représentées dans leur village (Nasreen et Yan Yan 2019).

55 Il convient de rappeler à cet égard que, chez les peuples garo et khasi, qui suivent des traditions matrilineaires, seules les femmes héritent des biens fonciers. Toutefois, les femmes de ces communautés n'occupent pas de fonction dirigeante traditionnelle ni ne prennent part à l'élection du chef du village (Nasreen et Yan Yan 2019).

comités exécutifs doivent compter une secrétaire à la condition de la femme. Certaines organisations ont également créé des «sections féminines» chapeautées par l'organisation mère. Au niveau national, une organisation de femmes autochtones a été créée: le Forum des femmes autochtones du Bangladesh (Nasreen et Yan Yan 2019).

Au Guatemala et dans l'État plurinational de Bolivie, des initiatives importantes ont été lancées en ce qui concerne la participation des femmes autochtones aux organisations, en commençant par la création d'organisations de femmes au Guatemala. Comme indiqué dans les chapitres précédents, par exemple, la *Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia «Bartolina Sisa»* a été créée pour donner aux femmes une voix indépendante de celle portée par la *Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia*, majoritairement masculine. De la même manière, les travailleuses du secteur de la construction, dont la majorité sont d'origine autochtone (OIT 2017b), ont créé leur propre association (*Asociación de Mujeres Constructoras*), clairement distincte du syndicat du secteur (Zegada Claire et Canedo Vasquez 2019)⁵⁶. De la même manière, au Guatemala, les femmes autochtones ont pu créer leurs propres organisations, dont celles étudiées aux fins de la présente recherche, y compris des syndicats (voir chap. 1) (FLACSO 2019). D'après l'étude de pays, nombre de femmes autochtones sont impliquées dans le mouvement autochtone présent dans tout le pays. Elles ont parfois réussi à faire figurer leurs propres revendications et perspectives dans les grands sujets au cœur des revendications du mouvement en ce qui concerne la reconnaissance et le respect de l'identité des peuples autochtones, la défense de leurs territoires et la lutte contre la discrimination. D'après l'étude de pays, compte tenu du nombre croissant de femmes qui travaillent dans l'agriculture, du fait de la migration des hommes, en particulier vers les États-Unis d'Amérique, les femmes autochtones assument des rôles autrefois réservés aux hommes, ce qui a à son tour des effets sur l'ampleur de leur participation aux processus de décision (FLACSO 2019).

Enfin, les études de pays ont également révélé certains changements dans les attitudes et les perceptions, y compris de la part des hommes. Par exemple, des femmes autochtones au Guatemala ont signalé que des hommes changeaient d'attitude à l'égard des rôles publics des femmes et qu'ils soutenaient les femmes en assumant une partie des responsabilités familiales (FLACSO 2019). Des hommes autochtones interrogés au Cameroun ont reconnu que les filles devraient avoir accès à l'éducation sur la base de l'égalité avec les garçons et qu'il faudrait interdire les mariages précoces (Memong Meno Epse Mpoung 2019). Tout en restant sceptiques et, dans une certaine mesure, préoccupés à l'idée qu'une femme occupe un poste à responsabilités, les hommes autochtones interrogés ont reconnu que le renforcement du rôle des femmes dans la communauté constituait un fait nouveau positif (Memong Meno Epse Mpoung 2019). Comme mentionné précédemment, la nomination de femmes autochtones à des fonctions dirigeantes traditionnelles dans certaines communautés des CHT contribue également à modifier les attitudes et perceptions à l'égard de la participation des femmes aux processus de décision communautaires (Nasreen et Yan Yan 2019).

► 4.3 Cadre d'action fondé sur les droits

Les conclusions de la recherche qualitative menée aux fins de la présente étude réaffirment qu'il convient d'adopter une démarche intégrée pour lutter contre les obstacles à l'organisation et à la participation des femmes autochtones et encourager les faits nouveaux en cours. Il faut donc avoir conscience du lien qui existe entre la dimension collective et la dimension individuelle des obstacles actuels, ainsi que des vulnérabilités multiples des femmes autochtones liées au genre, à l'identité autochtone et à la situation socio-économique. Dans le cadre de cette démarche, les priorités, la cosmovision et l'identité culturelle des femmes autochtones devraient être respectées et dûment prises en compte. D'après ces conclusions, le rôle de premier plan des femmes autochtones dans la conception et la mise en œuvre de toute stratégie vise à soutenir et à renforcer leur organisation et leur participation dans la prise de décisions.

⁵⁶ Pour plus d'informations sur les femmes autochtones dans le secteur de la construction, voir OIT 2017b.

Les normes internationales relatives aux droits de l'homme et au travail applicables contiennent des orientations et constituent un socle important sur lequel élaborer ce type de stratégies. S'appuyer sur ces normes permet la coordination et la cohérence nécessaires, et garantit la légitimité, l'absence d'exclusive, la durabilité et, point non négligeable, l'obligation de rendre des comptes.

La convention n° 169 de l'OIT et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, en consacrant une approche globale en matière de respect, de protection et de réalisation des droits collectifs et individuels des peuples autochtones, contient des orientations importantes pour l'action des États, en collaboration avec les organisations de peuples et de femmes autochtones, en vue de faire tomber les obstacles auxquels se heurtent actuellement les femmes autochtones en ce qui concerne leur participation et leur organisation. Comme expliqué dans les sections précédentes, d'autres acteurs peuvent jouer un rôle important dans le soutien à ces mesures fondées sur les droits, dont les syndicats et les organisations d'employeurs. En outre, comme mentionné au chapitre 1, plusieurs autres instruments de l'OIT sont particulièrement utiles lorsqu'il s'agit de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies visant à faire tomber les obstacles actuels à l'organisation et à la participation des femmes autochtones, conjointement avec la convention n° 169 de l'OIT (voir également encadré 1)⁵⁷. Les conventions fondamentales de l'OIT relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective, ainsi qu'à l'élimination de la discrimination, du travail des enfants et du travail forcé, sont particulièrement importantes. Les États Membres de l'OIT, du simple fait qu'ils sont membres de l'Organisation, sont tenus de respecter, de promouvoir et de réaliser, en toute bonne foi et conformément à la Constitution de l'OIT, les principes concernant les droits fondamentaux visés par ces conventions, même quand ils ne les ont pas ratifiées (OIT 1998).

La convention n° 111 de l'OIT, l'une des conventions fondamentales de l'OIT quasiment universellement ratifiée⁵⁸, a pour but l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Compte tenu que l'autonomisation économique des femmes est essentielle pour faire progresser leur participation à la prise de décisions, il est indispensable de prendre des mesures visant à promouvoir et à garantir l'égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes autochtones dans l'emploi et la profession, comme prescrit par la convention n° 111. Ces mesures comprennent la reconnaissance du droit des hommes et des femmes autochtones d'exercer leur profession et d'obtenir leurs moyens de subsistance traditionnels, sans discrimination, en éliminant tout traitement discriminatoire s'agissant des conditions de travail, en particulier en reconnaissant leur droit de recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale et en garantissant l'égalité de chances dans l'accès à l'éducation, à la formation et à l'emploi. Elles peuvent également inclure la reconnaissance des droits d'appropriation, de possession et d'utilisation des terres que les peuples autochtones occupent ou utilisent traditionnellement; l'accès au crédit⁵⁹ et aux services de commercialisation; et l'accès à une formation adéquate. Les organes de contrôle de l'OIT ont également salué les stratégies visant à améliorer la participation des femmes autochtones à tous les processus visant à délivrer et à régulariser les titres fonciers collectifs (voir CEACR 2012, paragr. 767 ff). Comme noté au chapitre 1, la CEACR a souligné qu'en ce qui concernait la convention n° 111, les gouvernements étaient tenus de consulter les partenaires sociaux et les groupes concernés par le développement, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de politiques, stratégies et mesures nationales en matière d'égalité (CEACR 2019a). La CEACR a également constaté que la convention n° 169 «fournit d'importants éléments pour lutter contre la discrimination visant les peuples autochtones et garantir l'égalité de chances et de traitement pour ces peuples», lesquels sont essentiels à la pleine

57 Veuillez noter que, dans la présente section, nous ne mettrons l'accent que sur les normes de l'OIT. D'autres instruments internationaux et régionaux fondés sur les droits de l'homme sont bien entendus pertinents en ce qui concerne les questions abordées dans la présente étude et contiennent des orientations importantes à ce propos, notamment grâce au travail de leurs mécanismes de contrôle, dont les instruments de l'ONU suivants: le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

58 À ce jour, 175 États ont ratifié la convention.

59 Une étude sur les femmes au Pérou a révélé que les femmes autochtones qui pratiquaient l'agriculture ne considéraient pas toujours que le crédit ou un prêt constituait une option viable. Au contraire, elles estiment qu'il s'agit d'une source d'incertitude considérable, compte tenu de la grande précarité de leurs moyens de subsistance (voir OIT 2016). On n'insistera jamais assez sur l'importance de la participation des femmes autochtones à l'élaboration de toute stratégie les concernant.

réalisation de l'objectif de la convention n° 111 de l'OIT en ce qui concerne les femmes et les hommes autochtones (CEACR 2012, paragr. 772).

Dans les faits, les principes, la philosophie et l'approche de la convention n° 169 de l'OIT sont pertinents pour ce qui concerne l'application des autres instruments de l'OIT susmentionnés en vue de garantir la participation et l'organisation des femmes autochtones. Par exemple, la convention n° 190 et la recommandation n° 206 qui l'accompagne offrent un cadre utile à la lutte contre l'un des obstacles les plus criants que les femmes rencontrent, à savoir la violence et le harcèlement. Comme indiqué dans l'encadré 2, il est cependant important que la notion de violence et de harcèlement qui figure dans les lois et les politiques, et tout particulièrement la violence fondée sur le genre, reflète le point de vue et l'expérience des femmes autochtones, et, partant, que les femmes autochtones soient pleinement associées à la conception et à l'élaboration de toute stratégie visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement à leur égard. Comme les sections et chapitres précédents l'ont montré, l'ensemble des droits proclamés par la convention n° 169 est au cœur de la lutte contre la violence fondée sur le genre à l'égard des femmes autochtones ⁶⁰.

En situation de crise, telle la pandémie de COVID-19, la participation des femmes autochtones est essentielle pour formuler des ripostes inclusives et adaptées aux besoins et vulnérabilités de toutes les personnes concernées, ainsi qu'aux risques qu'elles courent. La recommandation (n° 205) de l'OIT sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, contient des orientations relatives à l'élaboration de mesures visant à prévenir les crises, à permettre le rétablissement et à renforcer la résilience. Elle invite à accorder une attention spéciale aux groupes de population et aux personnes que la crise a rendus particulièrement vulnérables, y compris les peuples autochtones ⁶¹. Il y est également recommandé que les peuples autochtones soient consultés et qu'ils participent directement au processus de décision, en particulier si les territoires qu'ils habitent ou utilisent et leur environnement sont touchés par une crise et les mesures de redressement et de stabilité y afférentes ⁶². Les femmes autochtones font partie des personnes les plus durement touchées par les crises telles que la pandémie de COVID-19 ⁶³. Comme détentrices des connaissances traditionnelles et actrices jouant des rôles clés dans les moyens de subsistance et la résilience, il est essentiel que les femmes autochtones participent à l'élaboration des ripostes nationales afin de garantir un rétablissement durable.

Enfin, comme rappelé au chapitre 1, les conventions nos 87 et 98 de l'OIT, qui font également partie des conventions fondamentales de l'OIT, posent les principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance de la négociation collective, qui soutiennent le dialogue social et qui sont essentiels à la promotion et à la protection des droits des travailleurs ⁶⁴. Le droit de tous les individus de s'associer librement à d'autres, y compris le droit de former des syndicats et des organisations d'employeurs, ainsi que de s'y affilier, est à la croisée des droits civils et politiques et des droits économiques, sociaux et culturels. Il participe à la réalisation de ces droits et, plus précisément, «sous-tend aussi le droit qu'à toute personne de participer à la prise de décisions sur son lieu de travail et dans sa communauté, afin d'assurer la protection de ses intérêts» (ONU 2019b, paragr. 4).

60 Voir, par exemple, Gouvernement du Canada 2019.

61 Paragr. 7 et 15.

62 Paragr. 15.

63 OIT, *Le COVID-19 et le monde du travail: peuples autochtones et tribaux*, 2020.

64 Voir CEACR 2012 et BIT 2006 pour plus de précisions.

► 4.4 Utiliser les connaissances et comprendre les obstacles que rencontrent les femmes autochtones: enseignements tirés pour les recherches futures

La présente étude représente une première tentative d'examiner les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones à partir d'une recherche qualitative et d'échanges directs avec les femmes autochtones afin de broser un cadre d'action. D'autres analyses des obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones aux processus de décision sont néanmoins nécessaires pour mieux les comprendre, ainsi que leurs conséquences, du point de vue des femmes autochtones, et, partant, pour élaborer des ripostes stratégiques mieux éclairées, en consultation avec elles.

Il apparaît que concevoir et entreprendre ce type de recherche est un processus d'apprentissage pour toutes les parties concernées. En effet, plusieurs enseignements sont à tirer de la présente étude afin d'éclairer la conception et la conduite des futures recherches. Il est particulièrement important que les recherches futures soient conçues et menées en partenariat avec les femmes autochtones et leurs organisations.

La participation et la collaboration des femmes autochtones à l'élaboration des cadres conceptuels et des méthodologies aux fins de recherche sur leur situation sont nécessaires pour garantir que leur réalité et leur vision du monde soient adéquatement intégrées. Elles contribuent également à garantir que les dimensions collectives et individuelles du vécu des femmes autochtones sont reflétées et prises en compte. Leur perspective intergénérationnelle doit également être prise en compte car, pour nombre de peuples autochtones, le passé vit dans le présent. Cette dimension intergénérationnelle a des effets sur leur prise de décisions, car les ancêtres et les générations à venir sont considérées comme des membres à part entière de nombre de communautés autochtones⁶⁵.

En outre, il est recommandé qu'au cours de la première phase du travail de terrain priorité soit accordée aux entretiens non directifs et ouverts avec les femmes autochtones afin de ne pas axer l'investigation sur des sujets prédéfinis. En effet, au lieu d'être des «objets» de recherche, les femmes autochtones souhaitent la guider afin qu'elle leur soit utile. Enfin, compte tenu de l'exclusion des femmes autochtones des processus consultatifs sur les mesures législatives ou administratives (OIT 2019b)⁶⁶, on pourrait prévoir une telle participation dans le champ d'une recherche future.

65 Par exemple, le principe de la septième génération prévaut dans la gestion durable des ressources chez les peuples haudenosaunee: toute décision est prise en tenant compte de ses effets sur le bien-être de la septième génération à venir (FIMI 2006).

66 Comme prévu à l'article 6 de la convention n° 169 et aux articles 19 et 32 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.





5

Observations finales et principales recommandations

Les femmes autochtones ne cessent de s'employer à faire entendre leur voix pour défendre leurs droits et ceux de leurs peuples. Les recherches menées aux fins de la présente étude montrent néanmoins que des obstacles importants demeurent s'agissant de leur participation aux processus de décision les concernant elles et leurs organisations. Ces obstacles, qui existent aux niveaux collectif et individuel, sont multiples et se renforcent mutuellement. Ils sont ancrés dans la discrimination et la marginalisation sociale, économique et politique subie par les peuples autochtones au niveau national, ainsi que dans les structures de pouvoir patriarcales qui prédominent à l'intérieur et à l'extérieur des communautés autochtones. Quand on examine tous les obstacles auxquels se heurtent les femmes autochtones en matière d'organisation et de participation, il apparaît nécessaire de tenir compte du contexte social, économique et politique global concernant les peuples autochtones dans les pays concernés, ainsi que de la réalité des femmes autochtones.

La promotion d'une plus grande participation des femmes autochtones dans la prise de décisions les concernant passe par une stratégie intégrée tenant compte du lien entre la dimension collective et la dimension individuelle des obstacles existants, ainsi que des vulnérabilités multiples de ces femmes liées à leur sexe, à leur identité autochtone et à leur situation socio-économique. Par essence, cette approche doit être conçue et guidée par les femmes autochtones elles-mêmes et respecter la multiplicité de l'identité de femme autochtone, en tenant compte du fait qu'elles ont des besoins, problèmes, aspirations et priorités différents en tant que membres de peuples autochtones, femmes et travailleuses⁶⁷. Comme argumenté dans la présente étude, les instruments internationaux applicables, dont la convention n° 169 de l'OIT et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, contiennent des orientations importantes pour l'élaboration d'une telle stratégie. Celle-ci devrait être accompagnée de mesures visant à combattre les préjugés et les stéréotypes négatifs chez les femmes autochtones, et les peuples autochtones plus généralement, y compris dans les médias.

Il est important de noter que la présente étude a également révélé des faits nouveaux positifs concernant la participation des femmes autochtones dans les institutions de gouvernance et les diverses organisations. Il est essentiel d'en savoir plus et de mieux comprendre les facteurs présidant à ces faits nouveaux afin de les soutenir, de les renforcer et de les reproduire. Dans le même temps, comme suggéré précédemment, il est toujours important de continuer à enquêter sur les obstacles qui empêchent ou limitent encore la participation des femmes autochtones à la prise de décisions les concernant et concernant leurs peuples, afin d'élaborer des ripostes éclairées, avec elles.

En outre, les conclusions de la présente étude confirment que l'autonomisation économique des femmes et leur participation sont étroitement liées et que ces questions devraient donc être abordées ensemble. Les femmes autochtones devraient avoir accès sans discrimination à une éducation et à une formation professionnelle culturellement adaptées et répondant à leurs aspirations et demandes, ainsi qu'à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, conformément aux principes de la convention n° 111 de l'OIT.

À partir du cadre des droits de l'homme présenté au chapitre 4 et compte tenu des difficultés exposées aux chapitres précédents, il est suggéré que toute stratégie visant à faire tomber les obstacles à l'organisation et à la participation des femmes s'articule autour d'au moins trois domaines d'action afin de les affronter de manière coordonnée et intégrée:

67 Le peu d'informations quantitatives et qualitatives sur les peuples autochtones en général, et les femmes autochtones en particulier, continue de poser problème dans la plupart des pays, ce qui n'est pas sans effet sur l'élaboration de ripostes adaptées. Il conviendrait de s'employer à collecter des informations quantitatives et qualitatives sur les conditions de vie et de travail des hommes et des femmes autochtones, ainsi que sur l'étendue de leur participation politique, en collaboration avec les peuples autochtones, en accordant une attention particulière à l'implication des femmes et des filles autochtones, afin de refléter la notion que les peuples autochtones ont du bien-être, de l'exclusion et des réalités vécues, et d'éclairer l'élaboration des politiques en conséquence.

A. Le renforcement du cadre stratégique, juridique et institutionnel concernant les droits des peuples autochtones

Il est essentiel que les États renforcent la reconnaissance juridique, la protection et la mise en œuvre des droits collectifs et individuels des peuples autochtones, conformément à la convention n° 169 de l'OIT et à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, et qu'ils leur garantissent l'accès à la justice en cas de violation de ces droits⁶⁸. Parmi les mesures y relatives dont il a été question lors des entretiens avec les femmes autochtones figurent :

- La lutte contre les problèmes existants en matière d'enregistrement des naissances et d'accès aux cartes nationales d'identité chez les autochtones en élargissant la population couverte par les autorités compétentes et en sensibilisant les hommes et les femmes autochtones à l'importance d'obtenir ces documents.
- La lutte contre l'accès limité aux services sociaux essentiels et aux infrastructures, ainsi que contre le sans-abrisme et les mauvaises conditions de logement de la population autochtone⁶⁹, dans le cadre de stratégies de développement nationales et locales conçues et mises en œuvre avec la participation des femmes et des hommes autochtones. Celles-ci devraient répondre aux besoins et priorités déterminés par les autochtones, et veiller à repérer et à combattre les obstacles que rencontrent les femmes et les filles autochtones. À cet égard, l'accès à une éducation bilingue et culturellement adaptée, à des services de santé et à des services et infrastructures de soutien pour les victimes de violence, est essentiel.
- La prise en compte de la situation que connaissent des communautés autochtones en matière de sécurité, en accordant une attention particulière à la vulnérabilité des femmes autochtones au harcèlement et à la violence; en prévenant et en combattant la violence sexiste à l'égard des femmes autochtones, en consultation avec elles, conformément aux principes et orientations figurant dans la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation qui l'accompagne (recommandation (n° 206).
- La prévention et le traitement des conflits liés aux terres, dans le plein respect des droits des peuples autochtones, conformément aux principes y afférents qui figurent dans la convention n° 169 de l'OIT et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

De manière plus générale, les pays qui ont ratifié la convention n° 169 devraient redoubler d'efforts pour en garantir l'application pleine et entière, par la mise en place de cadres stratégiques, juridiques et institutionnels adéquats qui permettent d'agir de manière coordonnée et systématique en faveur de la protection des droits individuels et collectifs des peuples autochtones, comme prévu par la convention⁷⁰. La participation et la consultation des peuples autochtones dans l'élaboration de ces cadres, conformément à la convention, sont essentielles. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont également un rôle important à jouer quand il s'agit d'encourager et de soutenir l'adoption de mesures à cette fin. Parallèlement à cela, les pays qui n'ont pas encore ratifié cette convention devraient être invités à envisager de le faire.

68 Conformément aux principes figurant dans la convention n° 169 de l'OIT, il est également essentiel que les États renforcent l'appareil institutionnel chargé de promouvoir et de faire appliquer les droits des peuples autochtones et des femmes, en lui donnant les moyens techniques et financiers nécessaires à l'exercice de ses fonctions de manière systématique et coordonnée, aux niveaux national et local, et en garantissant la participation des peuples autochtones.

69 Pour des orientations concernant l'application du droit à un logement convenable pour les peuples autochtones, voir ONU 2019a. Voir également de manière plus générale les *Lignes directrices relatives à la réalisation du droit à un logement convenable. Rapport de la Rapporteuse spéciale sur le logement convenable en tant qu'élément du droit à un niveau de vie suffisant ainsi que sur le droit à la non-discrimination à cet égard* (ONU 2019c).

70 Pour un aperçu des conclusions et recommandations formulées par les organes de contrôle de l'OIT concernant la convention n° 169, voir OIT 2019c.

B. Le soutien à la participation et à l'organisation des femmes autochtones

Afin de soutenir la participation et l'organisation des femmes autochtones, il conviendrait:

- ▶ De soutenir la création et le fonctionnement des organisations et des réseaux de femmes autochtones, et de faciliter l'échange d'expériences entre eux, y compris en mettant à leur disposition des lieux de réunion adaptés et des services de soutien selon que de besoin. Une telle entreprise devrait tenir compte des responsabilités familiales des femmes autochtones, de la situation de leur communauté en matière de sécurité, des distances géographiques, du manque de moyens de transport et de leur maîtrise limitée des langues nationales, entre autres éléments.
- ▶ De soutenir l'accès des femmes autochtones aux technologies de la communication et de promouvoir les compétences requises.
- ▶ D'encourager les possibilités d'échange d'expériences et d'apprentissage mutuel entre les organisations de peuples et de femmes autochtones, en vue de déterminer conjointement quels sont les obstacles à l'entraide, ainsi que les possibilités et les stratégies en la matière. À cet égard, l'étude et la présentation des expériences des réseaux mondiaux et régionaux de femmes autochtones pourraient encourager les femmes autochtones à continuer de promouvoir leurs droits à la participation, tout en acquérant des compétences relatives à l'exercice du pouvoir transmises par d'autres.
- ▶ De favoriser le dialogue et la collaboration entre les femmes autochtones, d'une part, et les syndicats et les organisations d'employeurs, d'autre part, en vue de trouver des solutions aux problèmes que les femmes autochtones rencontrent actuellement dans le monde du travail, en renforçant ainsi les alliances entre ces organisations et les mouvements de femmes autochtones.
- ▶ De favoriser la participation des femmes autochtones aux comités exécutifs et aux commissions thématiques des organisations telles que les organisations de peuples autochtones, les syndicats et les organisations d'employeurs, par exemple en prévoyant des mesures spéciales dans le règlement, le cas échéant.
- ▶ De renforcer les capacités des hommes et des femmes autochtones et de leurs chefs traditionnels en ce qui concerne les droits des peuples et des femmes autochtones, les normes internationales et la législation nationale applicables; de soutenir les initiatives prises par les femmes autochtones, par exemple, en ce qui concerne la sensibilisation aux questions de genre et la promotion de l'accès des filles à l'éducation, en collaboration avec elles.
- ▶ De garantir l'accès des femmes autochtones aux informations concernant les processus électoraux locaux et nationaux et les règles qui les régissent, en vue d'encourager leur participation, et de leur fournir une assistance technique et une formation afin qu'elles acquièrent des compétences en matière d'exercice du pouvoir et de politique, selon que de besoin.
- ▶ D'étudier les avantages de l'introduction de systèmes de quota, en tant qu'action positive, pour garantir la représentation des femmes autochtones aux organes électifs nationaux et locaux, en coopération avec les peuples autochtones.

C. L'amélioration de l'autonomisation économique des femmes autochtones par l'accès au travail décent et la protection sociale

Il convient d'adopter des mesures visant à soutenir et à renforcer les moyens de subsistance des femmes autochtones en consultation avec elles, en leur donnant par exemple accès à un renforcement des compétences utiles, aux services de commercialisation et aux ressources et contributions productives, dont les services technologiques et financiers, ainsi qu'à l'information, aux services et à l'assistance technique nécessaires pour produire, transformer, vendre et distribuer leurs produits ⁷¹. D'après les entretiens eus avec les femmes autochtones dans le cadre de la présente étude, elles souhaitent notamment suivre, par exemple, une formation à l'entrepreneuriat, à la vente, à la gestion du cycle de projet, ou à des sujets tels que la broderie, la cuisine, l'élevage, la culture d'un jardin familial, ou la cuisine et le repassage dans le cas des travailleuses domestiques (voir section 4.1). Il est tout aussi important que les compétences traditionnelles et les connaissances des femmes autochtones soient reconnues à leur juste valeur afin de promouvoir l'accès à l'emploi, l'avancement de carrière ou l'accès à une occupation de leur choix.

En outre, il est suggéré d'envisager les mesures suivantes pour favoriser l'autonomisation économique et la résilience des femmes autochtones:

- Soutenir les initiatives entrepreneuriales collectives des femmes autochtones, dans les zones urbaines et rurales, avec le soutien d'organisations d'employeurs et de travailleurs.
- Promouvoir la recherche sur l'entrepreneuriat des femmes autochtones, en tenant compte de ses dimensions individuelle et collective, afin de déterminer les difficultés que les femmes autochtones rencontrent à cet égard, et favoriser l'échange d'expériences entre elles.
- Encourager les initiatives de coopération en faveur du développement qui répondent le mieux aux réalités actuelles et naissantes des femmes autochtones dans les zones rurales et urbaines à l'égard de leur emploi et de leurs occupations.
- Analyser de manière exhaustive les vulnérabilités des femmes autochtones aux changements climatiques et aux effets que les stratégies d'atténuation et d'adaptation ont sur elles; adopter des mesures adéquates, en collaboration avec elles, afin de renforcer leur résilience en tenant compte de leurs connaissances et pratiques traditionnelles.
- Faire connaître aux femmes autochtones leurs droits au travail, notamment leurs droits à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, à un environnement sûr et sain, et à une vie exempte de violence et de harcèlement, y compris sexuel; promouvoir et soutenir la coopération entre les organisations de peuples et de femmes autochtones et les syndicats et les organisations d'employeurs;
- Garantir aux femmes autochtones l'accès à la protection sociale, y compris aux socles de protection sociale, et analyser les lacunes actuelles en matière de protection sociale, d'obstacles et de priorités d'intervention, en collaboration avec elles ⁷².
- Garantir l'accès à des services de garde d'enfants culturellement adaptés pour les femmes autochtones selon leurs demandes et étudier, avec elles, s'il est opportun de mettre en place des services de garde au niveau de la communauté.

⁷¹ Voir également les orientations relatives à l'économie informelle qui figurent dans la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

⁷² Pour des orientations sur la protection sociale à garantir aux peuples autochtones peuples, voir BIT 2018. Voir également de manière plus générale la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.

► Références

Asia Indigenous Peoples Pact Foundation (AIPP), 2012. *Violence, customary law and indigenous women's rights in Asia*.

AIPP et Forest Peoples Programme (FPP), 2013. *Violence against indigenous women and girls: A complex phenomenon*.

Ballon, Paula et Paulius Yamin, 2019. *A qualitative study into barriers for organization and strategies for overcoming them: Methodological note* (BIT, non publié).

-, 2020. *Barriers to Organization and Participation of Indigenous and Tribal Women: A Cross-country Comparative Study* (BIT, non publié).

Bureau international du Travail (BIT), 2006. *La liberté syndicale - Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*.

-, 2007. *Éliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession. Guide relatif à la convention n° 111 de l'OIT*.

-, 2012. *Indigenous women workers: With case studies from Bangladesh, Nepal and the Americas*.

-, 2013. *Comprendre la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 - Manuel à l'usage des mandants tripartites de l'OIT*.

-, 2017a. *Les peuples autochtones et les changements climatiques: De victimes à agents de changement grâce au travail décent*.

-, 2018. *La protection sociale des peuples autochtones*.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR), 2020. *Déclaration sur la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) et les droits économiques, sociaux et culturels*, E/C.12/2020/1.

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), 2015. *Observations finales concernant les cinquième et sixième rapports périodiques (présentés en un seul document) de l'État plurinational de Bolivie*, CEDAW/C/BOL/CO/5-6.

-, 2017. *Recommandation générale n° 35 sur la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, portant actualisation de la recommandation générale n° 19*, CEDAW/C/GC/35.

-, 2018. *Recommandation générale n° 37 relative aux aspects liés au genre de la réduction des risques de catastrophe dans le contexte des changements climatiques*, CEDAW/C/GC/37.

-, 2020. *Guidance note on CEDAW and COVID-19*.

Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP), 2020. *Communiqué de presse sur l'impact du virus COVID-19 sur les populations autochtones en Afrique*.

Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR), 2009. *Observation générale, convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989*, publiée pour la 98e session de la CIT.

-, 2011. *Observation générale, convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989*, publiée pour la 100e session de la CIT.

-, 2012. *Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*. Rapport III (Partie 1B), 101e session de la CIT.

- 2019a. *Observation générale, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958*, publiée pour la 108^e session de la CIT.

- 2019b. *Observation, convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 – Guatemala*, publiée pour la 108^e session de la CIT.

Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), 2014. *Guaranteeing indigenous people's rights in Latin America: Progress in the past decade and remaining challenges*.

Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH), 2017. *Indigenous women and their human rights in the Americas*, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 44/17.

- 2020. *Pandemic and Human Rights in the Americas*, résolution 1/2020.

Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT-GB), 2015 (oct.). *Stratégie en vue d'une action de l'OIT en faveur des peuples autochtones et tribaux. Droit des peuples autochtones au développement inclusif et durable*, GB.325/POL/2.

- 2004. *Réclamation, Mexique*, GB.289/17/3.

Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), OIT et Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question de la violence contre les enfants, 2013. *Breaking the Silence on Violence against Indigenous Girls, Adolescents and Young Women*.

Faculté latino-américaine des sciences sociales (FLACSO), 2019. *Fortalecimiento de la participación de las mujeres indígenas y tribales en la toma de decisiones: Un estudio cualitativo sobre las barreras para la organización y estrategias para superarlas* (BIT, non publié).

Fonds international de développement agricole (FIDA), 2012. *Country Technical Note on Indigenous Peoples' Issues: Bangladesh*.

Gouvernement du Canada, 2019. *Réclamer notre pouvoir et notre place: le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*.

Groupe d'appui interorganisations sur les questions autochtones (IASG), 2020. *Les peuples autochtones et le COVID-19: une note d'orientation pour le système des Nations Unies*.

Groupe international de travail pour les peuples autochtones (GITPA), 2019. *The indigenous world*.

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), 2018. *Directives à l'intention des États sur la mise en œuvre effective du droit de participer aux affaires publiques*.

Instance internationale des femmes autochtones (FIMI), 2006. *Indigenous women stand against violence. A Companion Report to the United Nations Secretary-General's Study on Violence Against Women*.

Lahlou, Saadi, 2017. *Installation Theory: The Societal Construction and Regulation of Behaviour*. Cambridge, Cambridge University Press.

Ledesma Céspedes, Carlos Felipe, 2020. «Convention 169 and the perspective of the trade union movement of the Americas», *The International Journal of Human Rights*, vol. 4, nos 2 et 3, p. 265 à 271.

Memong Meno Epse Mpoung, Elise Pierrette, 2019. *Renforcer la participation des femmes autochtones et tribales à la prise de décisions: Étude qualitative sur les obstacles à leur organisation et les stratégies pour les surmonter* (BIT, non publié).

Nasreen, Zobaida et Rani Yan Yan, 2019. *The Situation of indigenous and tribal women's participation and representation in the decision-making bodies and violence and harassment against indigenous and tribal women workers in the world of work in Bangladesh* (BIT, non publié).

Njieassam, Esther Effundem, 2019. «Gender Inequality and Land Rights: The Situation of Indigenous Women in Cameroon», *Potchefstroom Electronic Law Journal*, vol. 22, p. 1 à 33.

Organisation des États américains (OEA), 2019. *Résolution n° CP/RES. 1142 (2268/19) rejetant la violence en Bolivie et appelant au plein respect des droits des peuples autochtones dans l'État plurinational de Bolivie*, adoptée par le Conseil permanent à sa réunion ordinaire du 18 décembre 2019.

Organisation internationale du Travail (OIT), 1998. *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97e session, Genève, 18 juin 1998, et son suivi.

-, 2015. *Alianzas entre sindicatos y pueblos indígenas: Experiencias en América Latina* (ACTRAV).

-, 2016. *The labour situation of indigenous women in Peru: A study*.

-, 2017b. *Mujeres del sector de la construcción en Bolivia: Con una especial mirada a las ciudades de La Paz y El Alto*.

-, 2017c. *The rights of indigenous peoples in Asia: a human rights-based overview of national legal and policy frameworks against the backdrop of country strategies for development and poverty reduction*.

-, 2019a. *Application de la convention n° 169 de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, pour un avenir inclusif, durable et juste*.

-, 2019b. *Indigenous Peoples and Climate Change: Emerging Research on Traditional Knowledge and Livelihoods*.

-, 2019c. *Application de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989: Extraits de rapports et de commentaires des organes de contrôle de l'OIT*.

-, 2020a. *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work. Policy Brief*.

-, 2020b. *Le COVID-19 et le monde du travail: peuples autochtones et tribaux. Note de synthèse*.

Organisation des Nations Unies (ONU), 2011. *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la violence à l'égard des femmes, ses causes et ses conséquences*, A/HRC/17/26.

-, 2013a. Instance permanente sur les questions autochtones, 12e session. *Étude sur la participation politique des femmes autochtones aux niveaux international, national et local*, E/C.19/2013/10.

-, 2013b. Instance permanente sur les questions autochtones, 12e session. *Étude sur la violence dont sont victimes les femmes et les filles autochtones, réalisée en application du paragraphe 2 de l'article 22 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, E/C.19/2013/9.

-, 2014a. *Document final de la réunion plénière de haut niveau de l'Assemblée générale, dite Conférence mondiale sur les peuples autochtones*, A/RES/69/2.

-, 2014b. *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits des peuples autochtones*, A/HRC/27/52.

-, 2015. *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits des peuples autochtones*, A/HRC/30/41.

-, 2017. Commission de la condition de la femme. *Dialogue interactif sur le domaine d'intervention de l'autonomisation des femmes autochtones*, E/CN.6/2017/12.

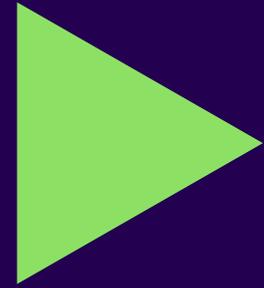
-, 2018a. *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits des peuples autochtones sur sa visite au Guatemala*, A/HRC/39/17/Add.3.

-, 2018b. *Rapport du Groupe de travail chargé de la question de la discrimination à l'égard des femmes, dans la législation et dans la pratique: réaffirmer l'égalité et contrer les retours en arrière*, A/HRC/38/46.

-, 2019a. *Rapport présenté par la Rapporteuse spéciale sur le logement convenable en tant qu'élément du droit à un niveau de vie suffisant ainsi que sur le droit à la non-discrimination à cet égard*, A/74/183.

- , 2019b. *Déclaration sur le droit de s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer*. Déclaration commune du Comité des droits économiques, sociaux et culturels et du Comité des droits de l'homme, E/C.12/2019/3-CCPR/C/2019/1.
 - , 2019c. *Lignes directrices relatives à la réalisation du droit à un logement convenable. Rapport de la Rapporteuse spéciale sur le logement convenable en tant qu'élément du droit à un niveau de vie suffisant ainsi que sur le droit à la non-discrimination à cet égard*, A/HRC/43/43.
 - , 2020a. *Note de synthèse: L'impact de la COVID-19 sur les femmes et les filles* (en anglais seulement).
 - , 2020b. *Responses to the COVID-19 pandemic must not discount women and girls*. Déclaration du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles.
 - , 2020c. *COVID-19 et droits de l'homme: Nous sommes tous dans le même bateau*.
 - , 2020d. *La COVID-19 dévaste les communautés autochtones du monde entier, et ce n'est pas seulement une question de santé: déclaration du Rapporteur spécial des Nations unies sur les droits des peuples autochtones*.
 - , 2020e. *Human Rights: UN experts express concern about severe restriction of civic space in Guatemala*, HCDH.
- ONU-Habitat, 2014. *Vivienda para pueblos indígenas en ciudades capitales andinas: procesos de planificación y análisis de vivienda adecuada*.
- Xiap, Riscajché et Rosa Liberta, 2014. *Cambios y continuidades en las identidades/relaciones de género, etnia y clase de mujeres y hombres mayas k'iche's en Almolonga, Guatemala* – Thèse de doctorat. Université des sciences et des arts du Chiapas, Centre d'études supérieures pour le Mexique et l'Amérique centrale.
- Zegada Claire, María Teresa et Gabriela Canedo Vasquez, 2019. *Barreras para la participación y representación de las mujeres trabajadoras indígenas y campesinas en la toma de decisiones y sus estrategias en Bolivia* (BIT, non publié).





Annexe: profils de pays

► Bangladesh

1. Contexte national

D'après le recensement national de 2011, les peuples autochtones¹ au Bangladesh représentent 1,8 pour cent de la population nationale². Ils sont composés de plus de 50 groupes ethniques³ qui vivent dans les districts des plaines du Nord et du Sud-Est du pays et dans les Chittagong Hill Tracts (CHT). Faute de données dûment désagrégées, on ne dispose d'aucun aperçu complet de la situation socio-économique des peuples autochtones dans le pays. En revanche, une enquête socio-économique initiale, menée par une organisation de recherche non gouvernementale avant ce recensement, a montré que, dans les CHT, seuls 7,8 pour cent des autochtones avaient achevé le primaire et seuls 2,4 pour cent le secondaire; environ 22 pour cent des ménages autochtones des CHT avaient perdu leurs terres⁴. Il semble que la situation des peuples autochtones des plaines est pire⁵. Les conditions de vie des peuples autochtones au Bangladesh ont récemment été résumées comme suit: «une part importante de la population autochtone est toujours privée des droits socio-économiques fondamentaux, dont l'éducation, les soins de santé, la sécurité alimentaire et nutritionnelle, et l'accès à l'eau potable et au réseau de distribution électrique, pour n'en citer que quelques-uns. La situation des femmes, des jeunes, des personnes âgées et des personnes handicapées autochtones est souvent pire car les caractéristiques de leur situation sont souvent ignorées»⁶. Par conséquent, malgré les progrès que le pays connaît notamment en matière de réduction de la pauvreté, de scolarisation au primaire, de parité filles-garçons au primaire et au secondaire, ainsi que de recul des taux de mortalité infantile, de mortalité des enfants de moins de cinq ans et de mortalité maternelle, les peuples autochtones sont toujours à la traîne par rapport au reste de la population nationale⁷.

Le Bangladesh a ratifié la convention (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957, qui a précédé la convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Il a également ratifié d'autres conventions de l'OIT particulièrement pertinentes en matière de protection des droits des peuples autochtones et de promotion de l'égalité de genre, notamment la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. La Constitution du Bangladesh reconnaît «les tribus, les races minoritaires, les sectes et les communautés ethniques» et engage l'État à prendre des mesures visant à protéger et à développer leurs «culture et tradition locales uniques» (art. 23). Dans différents articles, elle mentionne un «groupe défavorisé de citoyens», jetant les bases nécessaires à l'adoption de mesures positives en faveur des peuples autochtones afin de remédier à leur retard et de garantir leur égalité de fait avec le reste de la population. En outre, elle affirme que l'État doit «s'efforcer de garantir l'égalité de chances pour tous les citoyens» (art. 19) et que «les femmes doivent jouir de l'égalité de droits avec les hommes dans toutes

1 Il y a lieu de se reporter au critère du sentiment d'appartenance énoncé à l'article 1 de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Dans le présent document, l'expression «peuples autochtones» englobe les peuples autochtones et tribaux.

2 D'après le recensement, la population autochtone compte environ 1 586 141 personnes. Ce chiffre a néanmoins été contesté et certains affirment qu'il représente une sous-estimation du nombre réel d'autochtones résidant dans le pays. Voir GITPA, *The Indigenous World 2019, 2020*.

3 La liste des 24 groupes ethniques élaborée en lien avec la loi de 2010 sur l'institution culturelle de petits groupes ethniques a été récemment allongée et comprend désormais 54 groupes ethniques. Voir GITPA, *The Indigenous World 2019*.

4 Voir FIDA, *Country Technical Note on Indigenous Peoples' Issues: Bangladesh, 2012*; OIT, *Baseline Assessment of Skills and Employment of Indigenous and Tribal Peoples in Bangladesh, 2017*.

5 FIDA, *Country Technical Note on Indigenous Peoples' Issues: Bangladesh, 2012*.

6 Raja Devasish Roy et Mangal Kumar Chakma, *Indigenous People in Bangladesh: Human Rights and Sustainable Development Goals* (BIPF 2015), p. 2.

7 *Ibid.*

les sphères de l'État et de la vie publique» (art. 28)⁸. Les peuples autochtones des CHT sont régis par une législation spéciale, comme suite à l'Accord de paix des Chittagong Hill Tracts de 1997. À l'inverse, les peuples autochtones des plaines sont uniquement mentionnés dans la loi de 1950 du Bengale oriental sur le régime public d'acquisition et d'occupation, qui régit l'administration des terres dans les plaines: ils sont donc moins bien reconnus et protégés⁹. La Politique nationale en faveur de la promotion de la condition de la femme, adoptée pour la première fois en 2008, puis révisée en 2011, est le seul document qui mentionne expressément les femmes autochtones. Compte tenu que nombre de femmes autochtones sont employées en tant que travailleuses domestiques au Bangladesh, il convient de rappeler qu'une politique relative à la protection et à la prévoyance sociale des travailleurs domestiques a été adoptée en 2015.

Les sections ci-après présentent les conclusions de la recherche qualitative menée en 2019 sur la participation et la représentation des femmes autochtones à différents organes de décision, dont les structures sociales traditionnelles, les organisations de peuples autochtones et tribaux, les autorités locales et le parlement national¹⁰. La recherche a également porté sur la violence et le harcèlement à l'égard des femmes autochtones dans le monde du travail en tant qu'obstacle à leur organisation et à leur participation à la prise de décisions. Elle a concerné des groupes autochtones des zones et districts suivants: a) Nord Bengale: Sirajganj, Rajshahi et Natore; b) Nord central: Netrokona, Tangail et Gazipur; c) Nord-Est: Sylhet et Moulvibazar; d) Sud-Est (Chittagong Hill Tracts, CHT): Bandarban, Khagrachari et Rangamati. En outre, plusieurs lieux où les travailleurs autochtones étaient concentrés dans les secteurs formels et informels ont été couverts, à savoir la zone franche d'exportation (ZFE) de Chittagong, la ZFE de Dhaka et Dhaka. La recherche a été menée selon un cadre méthodologique visant à déterminer les obstacles physiques, psychologiques et socio-institutionnels à l'organisation et à la participation des femmes autochtones¹¹. Les informations ont été recueillies au cours de: 24 entretiens avec des informateurs clés représentant les ministères concernés, l'ONU et d'autres organismes, ainsi que des organisations de peuples autochtones et tribaux, des représentants communautaires et des militants; 52 entretiens non directifs et semi-directifs approfondis avec des élus d'autorités locales, des responsables traditionnels et communautaires, des militants, des représentants d'organisations de peuples autochtones et tribaux et de syndicats, des responsables dans des entreprises du vêtement et des travailleurs de différents secteurs formels et informels; 50 groupes de discussion avec des hommes, des femmes, des jeunes et des travailleurs autochtones et tribaux, des représentants d'organisations de peuples autochtones et tribaux et des responsables traditionnels et communautaires; 11 ateliers d'apprentissage participatifs; cinq études de cas concernant des individus afin de recueillir des expériences personnelles de manière détaillée et d'étudier des environnements en situation réelle et la complexité de la réalité. Au moment de choisir les participants aux groupes de discussion et aux ateliers d'apprentissage participatifs, il a été particulièrement veillé à ce que les appartenances ethniques soient représentées de manière équitable, ainsi que les différents groupes d'âge et niveaux socio-économiques. Les ateliers d'apprentissage participatifs ont réuni 33 participants, dont 28 femmes. En ce qui concerne notamment les 28 groupes de discussion sur la participation et la représentation des femmes autochtones aux organes de décision, 189 des 298 personnes interrogées étaient des femmes.

8 Sur ce point, il convient néanmoins de noter que le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes s'est dit préoccupé «par le fait que l'État partie n'a pas adopté le projet de loi anti-discrimination tant attendu et n'applique pas les dispositions de la Constitution et du droit existant sur les droits des femmes et des filles, en partie en raison d'attitudes patriarcales répandues». Voir Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, observations finales concernant le huitième rapport périodique du Bangladesh, CEDAW/C/BGD/CO/8 (2016), paragr. 10.

9 Pour un aperçu de la législation nationale relative aux peuples autochtones applicable, voir Devasish Roy, *The ILO Convention on Indigenous and Tribal Populations, 1957 (N° 107) and the Laws of Bangladesh: A Comparative Review* (BIT 2009).

10 Zobaida Nasreen et Yan Yan Rani, *The Situation of indigenous and tribal women's participation and representation in the decision-making bodies and violence and harassment against indigenous and tribal women workers in the world of work in Bangladesh* (BIT, non publié). Voir BIT, *Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones: Étude fondée sur la recherche qualitative menée au Bangladesh, dans l'État plurinational de Bolivie, au Cameroun et au Guatemala*, 2021.

11 Paola Ballon et Paulius Yamin, *A qualitative study into barriers for organization and strategies for overcoming them: Methodological note* (BIT, non publié).

2. La vie des femmes autochtones: réalité et aspirations

2.1 Les femmes autochtones au sein de la famille, de la communauté et de la société

La majorité des femmes autochtones au Bangladesh participent à des activités agricoles aux côtés des hommes: citons par exemple la culture de la feuille de bétel (*paan*) chez le peuple khasi et la pratique des cultures itinérantes dans les CHT. Cependant, plusieurs zones traditionnellement occupées ou utilisées par des peuples autochtones ont été déclarées, au fil du temps, réserves forestières ou «parcs naturels», ou englobées dans des plantations de thé privées, entraînant l'expulsion de communautés. Le manque de reconnaissance des droits fonciers des peuples autochtones a des répercussions graves sur les moyens de subsistance des communautés autochtones, fondés sur la terre, en particulier pour les femmes autochtones chargées de nourrir leur famille tous les jours. Comme expliqué ci-après, les conflits liés à la terre exposent les femmes autochtones à la violence et au harcèlement. La spoliation des terres est un facteur qui pousse les hommes et les femmes autochtones à chercher d'autres moyens de subsistance et sources de revenu en travaillant comme ouvriers agricoles ou en partant vers les centres urbains, où ils occupent souvent des emplois peu rémunérés, généralement dans l'économie informelle, qui offrent de mauvaises conditions de travail ¹².

La participation des femmes à des activités génératrices de revenu (par exemple, la vente de produits agricoles et artisanaux) leur donnerait une certaine indépendance financière et leur permettrait de prendre des décisions. Toutefois, d'après l'étude de pays, cette indépendance est limitée par le fait que les femmes consacrent une plus grande partie de leur revenu à la satisfaction des besoins collectifs de la famille que les hommes ¹³. D'après les réponses fournies par la plupart des personnes interrogées, si les décisions familiales sont normalement prises par les hommes et les femmes autochtones, en cas de désaccord, l'avis de l'homme l'emporte, même dans les communautés matrilineaires. Il convient également de noter que les femmes autochtones ont un accès limité aux droits fonciers. Même si dans la plupart des communautés étudiées dans le cadre de la recherche les femmes n'ont aucun droit de succession, le droit des veuves et des filles non mariées à une pension alimentaire est reconnu, ce qui signifie qu'elles reçoivent les moyens de faire face à leurs dépenses courantes. Cependant, chez les peuples garo et khasi, qui suivent des traditions matrilineaires, seules les femmes héritent de la propriété foncière. Chez les Marma du sud des CHT, dans la chefferie du Bohmang Circle, les femmes et les hommes ont le même droit d'hériter des biens paternels, bien que la femme ait droit à une part inférieure à celle de l'homme.

S'agissant de la prise de décisions au niveau de la communauté, le taux de participation des femmes autochtones est peu élevé, malgré certaines exceptions et d'importants changements en cours. Dans les plaines, ce sont les hommes qui assument les postes clés. De même, les membres des conseils de village et des conseils régionaux sont des hommes. Autrement dit, les femmes autochtones ne sont pas représentées dans les systèmes de gouvernance traditionnels ¹⁴. Les enquêtes menées lors des recherches sur le terrain ont montré qu'aucun homme ni aucune femme n'avait remis en question cette règle coutumière en vue de favoriser la participation des femmes. Dans le même ordre d'idées, les

¹² Dans les zones urbaines, les femmes autochtones travaillent généralement dans des salons de beauté, des boutiques de mode ou comme travailleuses domestiques. Elles travaillent également dans le secteur formel du secteur de l'habillement.

¹³ Il convient de noter que, dans les plaines et les CHT, les femmes autochtones interrogées ont dit que le salaire des femmes était généralement inférieur à celui des hommes (par exemple, 400 à 450 taka pour les hommes et 300 à 350 taka pour les femmes par jour dans les plaines et 350 à 400 pour les hommes et 250 à 350 taka pour les femmes par jour dans les CHT). Il a été observé que la discrimination salariale subie par les femmes autochtones tient davantage au fait qu'elles sont femmes qu'au fait qu'elles sont autochtones, car les écarts salariaux entre les hommes et les femmes non autochtones sont similaires. Il est donc noté qu'il n'existe pas de discrimination salariale entre les femmes autochtones et les femmes non autochtones dans les plaines et les CHT. Il en va de même entre les hommes autochtones et les hommes non autochtones.

¹⁴ La communauté oraoon représente une exception à cet égard.

femmes autochtones ne sont pas autorisées à assister à une réunion visant à régler un conflit, ni leur présence n'est escomptée, sauf si elles sont directement parties au conflit. De la même manière, dans les communautés garo et khasi – matrilineaires –, les femmes n'occupent pas de fonction dirigeante traditionnelle ni ne prennent part à l'élection du chef du village. Pourtant, les femmes des communautés garo ont dit que, ces dernières années, des femmes avaient pu assister à des réunions de règlement des conflits dans leur village et que les femmes âgées ou ayant un certain statut social étaient souvent consultées en cas de problème complexe. D'après elles, ce changement pourrait tenir au fait que les femmes garo connaissaient davantage leurs rôles et qu'elles savaient désormais utiliser leurs droits de succession pour participer aux processus de décision.

La situation est similaire dans les CHT. Les fonctions de chef et de *karbari* sont exercées par des hommes, qui en héritent des hommes de leur famille. Les seules exceptions envisagées sont les suivantes: quand le fils d'un chef ou d'un *karbari* n'a pas l'âge lui permettant d'assumer cette fonction avec les compétences requises ou quand le chef ou le *karbari* occupe une fonction publique, ce qui n'est pas compatible avec son rôle traditionnel. Dans le premier cas, la mère (veuve ou femme du chef traditionnel qui a abdicé) du fils assure une forme de régence, tandis que, dans le deuxième cas, la femme du chef ou du *karbari* assume cette fonction jusqu'à ce qu'un successeur soit désigné au sein de la famille. Toutefois, en 2014, le chef chakma de la chefferie du Chakma Circle a proposé une réforme de la structure de gouvernance traditionnelle permettant aux femmes de devenir *karbari* sur nomination par les villageois et après approbation du chef. Cette réforme a ensuite été adoptée dans d'autres communautés. De ce fait, d'après l'étude de pays, le nombre de femmes *karbari* est passé de six en 2012 à 514 en 2018, sur 2 780¹⁵. En outre, il a été noté que le niveau de participation des femmes autochtones dans les villages où des femmes *karbari* avaient été nommées avait fortement augmenté par rapport aux autres. Cette avancée dépend de nombreux facteurs, dont la capacité de la femme *karbari* à assumer ses responsabilités, le soutien qu'elle reçoit des hommes *karbari* et du chef, ainsi que l'ouverture des villageois et des villageoises à cette nouveauté. Par exemple, les entretiens avec des femmes autochtones des communautés mro, chak, khumi, khiyang et bawm, qui n'ont nommé aucune femme *karbari*, ont montré que l'idée qu'une femme occupe un poste à responsabilités traditionnel leur demeurait étrangère.

Les travailleurs autochtones dans les plantations de thé disposent d'un système de gouvernance unique qui sert à la fois de syndicat et d'organisme autonome. Il se divise en trois niveaux: le comité du Bagan Panchayet, au niveau du *bagan* ou de la plantation; le comité de la vallée, qui regroupe plusieurs plantations; et le comité central (Bangladesh Cha Sharmik Union), au sein duquel les postes de vice-président et de secrétaire assistant sont réservés à des travailleuses. Cependant, de manière générale, la participation des femmes autochtones est peu élevée. Les femmes interrogées ont dit que les femmes membres du comité du Bagan Panchayet, par exemple, n'avaient qu'une fonction «décorative», car elles ne participaient pas régulièrement aux réunions ni n'étaient en contact étroit avec les autres travailleuses de la plantation, ce qui ne permet guère à celles-ci d'exprimer leurs problèmes par leur intermédiaire.

2.1.1. Les femmes autochtones dans les institutions de gouvernance formelle et les organisations

En ce qui concerne les institutions de l'administration locale¹⁶, des mesures ont été prises au sein des autorités locales de l'Union Parishad et de l'Upazila Parishad: des sièges ont été réservés aux femmes afin de faciliter leur participation. Aucune mesure n'a cependant été directement prise pour

15 Au moment où les recherches sur le terrain ont été menées, des femmes chakma, marma, tripura, tanchangya et pangkhua occupaient la position de *karbari*, tandis que les femmes mro, chak, khumi, khiyang, bawm et lushai n'étaient pas représentées dans leur village.

16 Il convient de rappeler que la division locale du ministère des Autorités locales, du Développement rural et des Coopératives est chargée de la gouvernance locale, à l'exception de la gouvernance de district et régionale dans les CHT, qui relèvent du ministère des Affaires des Chittagong Hill Tracts. L'ordonnance de 1983 sur les autorités locales (Union Parishad), telle de modifiée ultérieurement, et la loi de 2011 sur les autorités locales (Upazila Parishad) contiennent les principales réglementations relatives aux autorités locales.



les femmes autochtones. Faute d'informations ventilées par origine ethnique, on ignore l'ampleur de la représentation des peuples autochtones dans les institutions de l'administration locale. D'après les informations recueillies aux fins de la présente recherche sur 11 districts, au moment de la recherche, aucune femme autochtone n'assurait la présidence de l'Union Parishad. En revanche, 220 femmes autochtones étaient membres de l'Union Parishad, contre 317 hommes¹⁷. Aucune femme autochtone ne s'est présentée au poste de président. En outre, il semble largement admis que ce sont des hommes qui doivent être élus aux sièges généraux, y compris à celui de président, compte tenu que les femmes ont des sièges réservés. Dans les plaines, cependant, les femmes autochtones ont même du mal à être élues aux sièges réservés. Cette situation est liée à la représentation extrêmement faible, de manière générale, des femmes et des hommes autochtones dans les plaines. Toutefois, lorsque l'on compare la représentation des autochtones et celle des non-autochtones, il apparaît clairement que, de manière générale, la représentation des femmes autochtones est supérieure à celle des hommes autochtones dans la quasi-totalité des districts. Autrement dit, les femmes autochtones ont plus de chances d'occuper un siège réservé que les hommes autochtones n'en ont d'occuper un siège général¹⁸.

Les femmes autochtones interrogées n'ont guère exprimé d'intérêt en faveur d'une participation aux processus électoraux parce que, d'une part, celle-ci représenterait une «charge» supplémentaire qui viendrait s'ajouter à leurs nombreuses responsabilités et, d'autre part, la grande majorité d'entre elles estiment que les élections ne sont ni transparentes ni équitables. D'après les informations recueillies, les

17 Les données présentées ici sont fondées sur le résultat des élections publié au journal officiel.

18 Il a également été constaté qu'à Rangamati, une femme autochtone du peuple chakma, soutenue par le plus grand parti politique des peuples autochtones dans les CHT, a obtenu le poste de présidente de l'Upazila. Il s'agit d'une première dans l'histoire des élections dans l'Upazila Parishad au Bangladesh rendue possible par le fort soutien du parti politique, notamment au moyen de campagnes de terrain acharnées. La représentation des autochtones dans les partis politiques est généralement très faible, à l'exception des districts des CHT où il est stratégiquement important d'inclure des autochtones pour remporter des sièges aux élections nationales et assurer la prédominance de son parti au sein des autorités locales. Voir section 3.

femmes autochtones sont la cible de menaces et d'intimidations visant à les pousser à se retirer. Si les hommes autochtones subissent le même type d'intimidations, les femmes se sentent plus vulnérables et sont moins soutenues par leur famille. Il est donc plus probable qu'elles se retirent. En outre, une fois élues en tant que membres de l'Union Parishad, les femmes autochtones rencontrent de nombreux obstacles à l'exercice de leurs fonctions, notamment: leur ignorance des règles et fonctions des Union Parishads et de leurs comités permanents; des obstacles linguistiques, la langue de procédure étant le bengali; leur faible poids sur la prise de décisions, car les hommes monopolisent généralement la parole, laissant peu de place à leur voix, et les décisions finales ne tiennent pas compte de l'opinion des femmes¹⁹. En outre, même si les femmes peuvent se soutenir quelle que soit leur origine ethnique, lorsqu'il est question de problèmes liés au genre, les femmes autochtones ont du mal à rallier les autres femmes à leur cause quand les discussions portent sur des problématiques concernant expressément les communautés autochtones.

Dans les CHT, les autorités locales sont organisées en conseils de district des collines et conseil régional des CHT. Au conseil régional, trois des 25 sièges sont réservés aux femmes: deux pour les femmes «tribales» et un pour les femmes «non tribales»²⁰. Concernant les conseils de district des collines, trois des 34 sièges sont réservés aux femmes: deux pour les femmes «tribales» et un pour les femmes «non tribales»²¹. Il n'y a toutefois pas encore eu d'élection pour désigner les membres de ces organes. Ainsi, par exemple, les fonctions du conseil régional sont assumées par un conseil nommé par le gouvernement et composé selon le ratio ethnique et le ratio hommes-femmes prévus par la législation. Faute d'élections, les femmes n'ont pas pu se présenter aux sièges «généraux» ou «non réservés» afin d'être davantage représentées. D'après les femmes interrogées, ni les femmes autochtones ni les autres femmes siégeant à ces conseils ne peuvent véritablement peser sur les processus de décision.

Au parlement national, des quotas ont également été établis pour garantir la représentation des femmes en général sans que soient toutefois énoncés de critères précis concernant la participation des femmes autochtones. Depuis l'indépendance du pays en 1971, seules quatre femmes autochtones, toutes originaires des CHT²², ont été élues au parlement. D'après certaines femmes interrogées, il est nécessaire de prendre des mesures spéciales, par exemple de réserver des sièges pour les femmes autochtones, pour garantir la représentation des femmes autochtones au parlement, en particulier dans le cas des femmes autochtones des plaines. Par ailleurs, comme pour les hommes autochtones, compte tenu que les membres du parlement sont élus par l'intermédiaire des partis politiques, les femmes autochtones doivent suivre le programme du parti et ne sont pas toujours en mesure de représenter les hommes et les femmes autochtones ni d'exprimer leurs préoccupations ni de coopérer avec eux au-delà de l'allégeance promise aux différents partis politiques.

En ce qui concerne la représentation et la participation des femmes autochtones dans les organisations de peuples autochtones, d'après les recherches menées sur certaines organisations très importantes aux niveaux national et local²³, les femmes autochtones représentent en moyenne 15 à 24 pour cent des membres. Des femmes siègent au comité exécutif de toutes les organisations examinées. Tous les

19 Il convient également de noter que les décisions sont prises à la majorité des votants et que le ratio hommes-femmes parmi les membres de tout Union Parishad est généralement de 3 pour 1. Dans les plaines, la situation est pire: à titre d'exemple, les femmes autochtones occupent un siège sur les 12 que compte un Union Parishad.

20 Voir la loi de 1998 sur le conseil régional des CHT.

21 Voir la loi de 1998 sur les conseils de district des collines.

22 Cela peut s'expliquer par le fort pourcentage d'autochtones dans les CHT par rapport aux plaines.

23 Aux fins de la présente recherche, les organisations suivantes ont été étudiées: *Jatiyo Adivasi Parishad* (Conseil national des peuples autochtones); *Tribal Welfare Association* (Association du bien-être tribal); *Parbatya Chattogram Jana Sanghati Samiti*, PCJSS; *Pahari Shromik Kalyan Forum* (Forum du bien-être des travailleurs des collines); *Bangladesh Adivasi Forum* (Forum des peuples autochtones du Bangladesh), BIPF; Forum des femmes autochtones du Bangladesh, BIWN; Réseau des peuples autochtones du Bangladesh sur les changements climatiques et la biodiversité, BIPNet-CCBD. La structure, la composition du comité exécutif et le règlement intérieur de ces organisations ont été examinés et des entretiens ont été menés afin d'évaluer le niveau de représentation et de participation des femmes autochtones en leur sein.

règlements intérieurs des organisations prévoient la représentation des femmes au sein du comité exécutif. Toutefois, dans un cas, un quota de trois sièges réservés aux femmes a été fixé. En outre, ces règlements intérieurs disposent que le comité exécutif doit compter une secrétaire à la condition de la femme. Par ailleurs, les représentants des organisations interrogées ont dit qu'il était difficile de trouver des femmes autochtones ayant les compétences nécessaires pour occuper des postes de décision. Toutefois, les organisations de peuples autochtones ont pris plusieurs mesures pour renforcer la position des femmes. Certaines ont créé des «sections féminines» coordonnées par l'organisation mère. Ainsi, à titre d'exemple, *Parbatya Chattogram Jana Sanghati Samiti* (PCJSS) et *Pahari Shromik Kalyan Forum* (Forum pour le bien-être des travailleurs des collines) disposent de «sections féminines», à savoir: *Parbatya Chattogram Mahila Samity* (Association des femmes des CHT) et *Pahari Mohila Shromik Kalyan Forum* (Forum pour le bien-être des travailleuses des collines). Au niveau national, une organisation de femmes autochtones a été créée: le Forum des femmes autochtones du Bangladesh ²⁴.

2.2 Le regard des femmes autochtones vers l'avenir

Si la majorité des femmes autochtones interrogées dans les plaines ont affirmé que les hommes devraient conserver leurs postes traditionnels de chef de village, de groupement de villages et de divers conseils, d'autres ont dit que les femmes autochtones devraient avoir les mêmes possibilités que les hommes ²⁵. Toutes les personnes interrogées ont néanmoins dit qu'elles avaient l'impression que les membres des communautés n'étaient peut-être pas prêts à accepter un tel changement. En outre, les femmes pensaient que les hommes savaient plus de choses et qu'ils étaient mieux à même de s'occuper des affaires publiques que les femmes, et partant qu'il valait mieux que ce soit eux qui assument les rôles de direction traditionnels. Si certains hommes interrogés ont soutenu l'idée d'encourager la participation des femmes aux réunions de village, la plupart d'entre eux s'accordaient également à dire que les femmes manquaient de compétences et de capacités. En ce qui concerne les CHT, si des changements importants se sont produits dans certaines communautés s'agissant de la nomination de femmes à des rôles traditionnels, comme expliqué dans la section précédente, dans d'autres, telles que les communautés mro, chak, khumi, khiyang et bawm, les femmes autochtones n'estiment pas nécessaire qu'une femme soit *karbari* dans leur village et sont partagées quant à l'idée de permettre aux femmes de participer aux réunions.

En ce qui concerne la participation des femmes aux organisations, les femmes autochtones ont dit qu'il fallait en faire plus pour l'encourager en s'attaquant aux obstacles y relatifs et en renforçant leurs capacités, afin de combler leurs lacunes (voir section suivante). Il a également été souligné qu'il était plus que nécessaire de sensibiliser les femmes à leurs droits mais que les organisations manquaient de fonds pour mener ce genre d'activités au niveau local. Si dans les CHT les réformes décrites dans la section précédente suscitent un certain intérêt parmi les acteurs du développement qui investissent des ressources visant à soutenir la formation des femmes *karbari* et à sensibiliser à l'égalité de genre, dans les plaines, le manque de financements demeure criant et empêche la conduite d'activités similaires.

²⁴ Cette organisation dépend néanmoins du soutien extérieur d'autres organisations, notamment pour le secrétariat et les questions financières, car ses membres n'ont pas les capacités nécessaires pour obtenir des financements et organiser des manifestations.

²⁵ Les femmes autochtones qui travaillent pour des ONG ou en tant qu'enseignantes, ou qui participent aux activités de certaines organisations, estiment généralement que les structures de gouvernance traditionnelles doivent évoluer afin de permettre la participation des femmes aux réunions et leur accès aux postes de décision.

3. Obstacles à l'organisation et à la participation des femmes autochtones

Les femmes autochtones font face à des obstacles multiples qui se renforcent mutuellement en ce qui concerne leur organisation et leur participation, et ce, aux niveaux individuel et collectif. Plusieurs d'entre eux seront décrits ci-après, tels qu'ils sont apparus dans les échanges avec les femmes autochtones. Ils ont été classés selon le cadre méthodologique fixé pour la recherche en trois grandes catégories: les déterminants physiques, psychologiques et socio-institutionnels. Les obstacles exposés ci-après peuvent néanmoins être «transversaux» et, partant, constituer à la fois un obstacle physique, psychologique et socio-institutionnel. Les femmes autochtones peuvent également les percevoir de différentes façons. En outre, les obstacles sont généralement étroitement liés au contexte socio-institutionnel dans lequel les femmes autochtones et leurs communautés vivent, contexte dans lequel ils sont profondément ancrés. À ce propos, il convient également de relever que les entretiens eus avec les femmes autochtones dans le cadre de la recherche étaient guidés par un questionnaire qui peut avoir hiérarchisé certains aspects²⁶. Afin de comprendre la série d'obstacles que les femmes autochtones rencontrent en matière d'organisation et de participation, les conclusions présentées ci-après devraient donc être lues compte tenu du contexte social, économique et politique général concernant les peuples autochtones du pays, ainsi que de la réalité des femmes autochtones telle que brièvement exposée dans les sections précédentes.

3.1 Déterminants physiques

La dépendance financière de la femme autochtone à l'égard de son mari ou d'un autre homme de sa famille fait obstacle à sa participation aux processus publics, car elle n'a généralement pas les moyens d'assumer, par exemple, les frais d'une campagne électorale ni ceux d'une fonction représentative publique. Le lien entre les droits fonciers et la dépendance financière à l'égard des hommes a été particulièrement souligné, car, dans certaines communautés autochtones, les femmes ont des droits à la terre limités²⁷. Ainsi, sans le soutien des hommes de la famille, les femmes autochtones ne sont pas en mesure de participer au système de gouvernance formel.

3.2 Déterminants psychologiques

Il semble que les femmes autochtones ont assimilé un profond sentiment d'infériorité aux hommes. Il est courant que femmes et hommes estiment que les femmes «manquent d'intelligence» et que leur avis est sans intérêt. De nombreuses femmes interrogées aux fins de la recherche n'ayant exprimé aucun intérêt pour la participation des femmes aux processus de décision se fondaient sur l'idée selon laquelle les femmes ne connaissent guère les coutumes et pratiques des communautés. En outre, nombre de personnes interrogées considèrent que la tradition est immuable. Par conséquent, tant les hommes que les femmes estiment que les changements apportés aux pratiques traditionnelles «dénaturent» celles-ci et hésitent à les encourager ou à les accepter. Cependant, certaines femmes autochtones ont montré qu'elles étaient dans une certaine mesure conscientes du fait que leur manque de connaissances et de confiance était dû à leur exclusion historique des institutions de gouvernance et que, si on leur en donnait la possibilité, les femmes pouvaient acquérir les connaissances nécessaires pour occuper des postes à responsabilités. Les femmes *karbari* dans les CHT ont effectivement dit que, depuis leur nomination, les préjugés à l'égard des femmes se dissipaient peu à peu et que le regard négatif porté sur leurs capacités se transformait progressivement dans leur communauté.

²⁶ Pour plus d'informations sur le type de questionnaire utilisé, voir BIT, Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones, chap. 1.

²⁷ Il convient de rappeler ici que les femmes ont des droits limités à la terre (voir section 2).

Le manque de connaissances des femmes autochtones eu égard aux règles coutumières régissant la structure de gouvernance formelle ainsi que, plus généralement, le fait qu'elles ne connaissent guère leurs droits, sont également considérés comme des obstacles importants à leur participation aux processus de décision les concernant. À titre d'exemple, il a été observé que, dans les CHT, où la société civile est plus dynamique et où les femmes autochtones font depuis longtemps partie du mouvement des droits autochtones, il est plus probable que les femmes expriment leur soutien à la représentation des femmes autochtones dans les structures de gouvernance traditionnelle que dans les plaines, où les femmes autochtones ont moins eu la possibilité de participer à des programmes de sensibilisation ou à d'autres activités consacrées aux droits des peuples et des femmes autochtones. En outre, le manque d'instruction des femmes autochtones²⁸ et leur maîtrise limitée du bengali les empêche de participer aux institutions de gouvernance formelles dans la pratique, dans les plaines et dans les CHT. Il convient de noter que les obstacles linguistiques sont encore plus importants dans les plaines où les Bengali représentent la majorité de la population. Les femmes autochtones ont également dit que la crainte de perdre leur emploi constituait un obstacle à leur organisation (voir ci-après la partie consacrée aux déterminants sociaux).

3.3 Déterminants socio-institutionnels

La répartition traditionnelle des rôles et des responsabilités entre hommes et femmes au sein des communautés autochtones représente un obstacle majeur à l'organisation et à la participation des femmes. Il incombe aux femmes autochtones de s'occuper des enfants, des personnes âgées et des malades de la famille, et de les nourrir, en plus de leurs activités économiques dont il a été donné un aperçu dans les sections précédentes. Cela ne leur laisse guère de temps à consacrer à d'autres activités, notamment la participation aux affaires publiques. Si elles ne remettent pas en question la répartition actuelle des rôles au sein de leur famille, les femmes autochtones interrogées ont dit qu'il s'agissait d'un obstacle majeur à leur participation et estimé qu'il était essentiel, pour le faire tomber, qu'elles reçoivent un soutien moral, de la part des hommes de leur famille, et physique, par exemple l'aide d'autres membres de la famille. Dans l'état actuel des choses, de nombreuses femmes autochtones n'envisagent pas de participer à la vie publique, notamment de se présenter à des élections, car cela représenterait un fardeau supplémentaire dans leur quotidien déjà très chargé.

En ce qui concerne le système électoral, les femmes autochtones ont également dit que le manque de soutien et d'engagement de la part des partis politiques constituait un obstacle. Garantir la représentation des différents groupes de la population ne constitue généralement pas une priorité pour les partis politiques nationaux, sauf si cela a une valeur stratégique. Dans les plaines, où les peuples autochtones sont dans une situation défavorable car peu nombreux, le soutien d'un parti est essentiel pour remporter une élection. Par conséquent, sans l'engagement des partis politiques, il demeure difficile de garantir la représentation des femmes autochtones aux organes électifs.

Dans le cas des syndicats, par exemple le Pahari Shramik Kalyan Parishad, organisation formée pour les travailleurs du secteur de l'habillement d'origine autochtone (CHT), d'après les informations recueillies, la participation des femmes autochtones est minime en raison de leurs responsabilités familiales et de leur crainte de perdre leur emploi.

28 L'accès des femmes autochtones à l'éducation est limité. Dans un contexte marqué par la pauvreté, les familles préfèrent investir leurs maigres ressources dans l'éducation des garçons, ce qui fait que le taux d'abandon scolaire au secondaire est plus élevé chez les filles. Il est donc rare qu'une femme ait suivi un enseignement supérieur. Si l'illettrisme est courant chez les femmes âgées, les plus jeunes générations peuvent finir le primaire.

Le contexte d'insécurité dans lequel peuvent se trouver les femmes autochtones représente un autre obstacle. Comme mentionné précédemment, les femmes autochtones qui se présentent aux élections sont souvent victimes de menaces de la part des soutiens des autres candidats. D'après les informations recueillies, lorsqu'elles portent plainte auprès des autorités de police pour les menaces reçues, leur plainte reste sans suite, ou presque: par conséquent, la plupart décident finalement de se retirer du processus électoral. En outre, il convient de rappeler que les femmes autochtones sont davantage exposées au risque de violence et de harcèlement, notamment dans les CHT, plus particulièrement dans les zones où les conflits liés à la terre opposent peuples autochtones et colons non autochtones. Les femmes autochtones interrogées dans les CHT ont dit qu'elles avaient subi des attouchements non désirés et essuyé des remarques désobligeantes à caractère sexuel de la part d'hommes non autochtones. Elles avaient toutes connaissance d'au moins un cas de harcèlement sexuel à l'égard d'une femme ou d'une fille autochtone dans leur zone. Aucune n'a cependant dit qu'elle avait porté plainte ou qu'elle connaissait quelqu'un qui l'avait fait. De manière générale, il a été dit que cela était dû au manque de confiance dans le système juridique formel.

S'agissant des femmes autochtones qui occupent différents emplois salariés (par exemple, dans des salons de beauté, comme travailleuses domestiques ou travailleuses dans des plantations de thé ou des magasins de mode), les femmes interrogées ont dit que la violence et le harcèlement faisaient partie des obstacles les plus importants à l'organisation. La majorité de ces femmes n'ont pas déposé plainte pour harcèlement et nombre de femmes n'avaient pas envie d'en parler. Parmi les raisons évoquées pour expliquer pourquoi le harcèlement représentait un obstacle à l'organisation des femmes figuraient la crainte de subir à nouveau des faits de harcèlement ou de perdre son emploi, des préoccupations quant à la sécurité en dehors du travail et le manque de soutien²⁹, celui-ci n'étant fourni que dans les situations les plus graves, à savoir en cas de viol ou de meurtre. Dans le cas des travailleuses dans les plantations de thé, les femmes craignaient également les représailles contre des membres de leur famille. S'agissant des travailleuses autochtones dans le secteur agricole en général, les femmes interrogées ont mis l'accent sur le contexte de violence et de harcèlement généralisé à l'égard des femmes autochtones dans le pays.

²⁹ Dans certains cas, il s'agit également d'un manque de soutien de la part des collègues en raison de l'origine ethnique des femmes autochtones.

4. Stratégies et recommandations visant à renforcer l'organisation et la participation des femmes à la prise de décisions en vue de parvenir au travail décent et à l'autonomisation économique

Comme expliqué dans les sections précédentes, les femmes autochtones des CHT et des plaines sont confrontées à des obstacles multiples quant à leur organisation et participation, obstacles qui se recourent et se renforcent mutuellement. Ces obstacles sont variés et ancrés dans la discrimination et la marginalisation sociale, économique et politique que subissent les peuples autochtones, ainsi que dans les structures de pouvoir patriarcales qui prédominent à l'intérieur et à l'extérieur des communautés autochtones. Des faits nouveaux positifs sont toutefois observés, dont l'augmentation de la participation des femmes aux réunions locales, leur rôle consultatif dans les mécanismes de règlement des conflits, les postes de direction traditionnels qu'elles assument au niveau du village (*karbari*, par exemple) et leur participation à des organisations de défense de leurs droits.

La lutte contre les obstacles à l'organisation et à la participation des femmes autochtones et les encouragements en faveur des faits nouveaux positifs en cours devraient englober une approche intégrée tenant compte du lien entre la dimension collective et la dimension individuelle des obstacles actuels. Il est également important de tenir compte des vulnérabilités multiples des femmes autochtones liées à leur sexe, à leur identité autochtone et à leur situation économique, tout en respectant leurs priorités, leur cosmovision et leur identité culturelle. Il est essentiel que les femmes autochtones participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute stratégie visant à renforcer leur organisation et leur participation à la prise de décisions.

Recommandations

- Renforcer la reconnaissance juridique, la protection et la mise en œuvre des droits collectifs et individuels des peuples autochtones, conformément aux principes de la convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Il convient d'accorder une attention particulière aux droits à la consultation et à la participation, au droit de définir et de défendre les priorités en matière de développement, au droit à la terre et aux ressources naturelles, ainsi qu'à l'accès effectif à la justice en cas de violation des droits.
- Garantir l'accès des peuples autochtones et tribaux à l'éducation et à d'autres services sociaux essentiels dans le cadre des stratégies de développement nationales et locales. Celles-ci devraient être conçues et mises en œuvre avec la participation des femmes et des hommes autochtones, en veillant particulièrement à repérer et à combattre les obstacles que rencontrent les femmes et les filles autochtones. Les mesures envisagées ou adoptées dans le cadre de la Politique nationale en faveur de la promotion de la condition de la femme en ce qui concerne les femmes autochtones doivent répondre aux besoins et priorités de celles-ci.
- Créer des institutions publiques chargées de promouvoir les droits des peuples autochtones et l'égalité de genre et dotées des capacités techniques et financières nécessaires à l'exercice de leurs fonctions de manière systématique et coordonnée, aux niveaux national et local.
- Garantir la participation des femmes autochtones à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques qui les concernent, dans des domaines tels que l'égalité et la non-discrimination, l'éducation, l'emploi et la profession, la protection sociale, les changements climatiques et la violence fondée sur le genre.
- Étudier de manière plus approfondie les facteurs contribuant aux faits nouveaux positifs susmentionnés en améliorant la participation des femmes autochtones, en vue d'en soutenir la promotion et l'expansion.

- ▶ Soutenir la création et le fonctionnement des organisations et des réseaux de femmes autochtones et faciliter l'échange d'expériences entre eux. Cela pourrait se faire par le soutien à la création de lieux de réunion et de services d'appui adaptés, en tenant notamment compte des responsabilités familiales qui incombent aux femmes, de la situation de leur communauté en matière de sécurité, des besoins en matière de transport et de la maîtrise limitée que ces femmes ont des langues nationales.
- ▶ Viser le renforcement des capacités des hommes et des femmes autochtones, ainsi que de leurs chefs traditionnels, en ce qui concerne les droits des femmes autochtones, et soutenir les initiatives prises par les femmes autochtones mêmes, par exemple, quant à la sensibilisation et à la promotion de l'accès des filles à l'éducation.
- ▶ Garantir l'accès des femmes autochtones aux informations sur les processus électoraux aux niveaux local et national et les règles les régissant, et veiller à ce qu'elles les connaissent mieux, afin d'encourager leur participation; leur fournir une assistance technique et les former aux compétences relatives à l'exercice du pouvoir et à la politique.
- ▶ Étudier la possibilité de mettre en place des systèmes de quotas afin de garantir la représentation des femmes autochtones aux organes électifs nationaux et locaux, en coopération avec les peuples et les femmes autochtones, et organiser des élections pour les conseils de district des collines et le conseil régional dans les CHT.
- ▶ Soutenir et renforcer les sources de revenus des femmes autochtones, en consultation avec elles, notamment en les formant aux compétences utiles et en les aidant dans leurs projets d'entrepreneuriat collectif.
- ▶ Sensibiliser les femmes autochtones à leurs droits au travail et faciliter la coopération entre les organisations de peuples et de femmes autochtones et les syndicats.
- ▶ Prendre des mesures volontaristes pour faire face à la situation des communautés autochtones quant à leur sécurité, en collaboration avec les intéressés, en accordant une attention particulière à la vulnérabilité des femmes autochtones au harcèlement et à la violence, conformément aux principes et orientations de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la recommandation (n° 206) qui l'accompagne.
- ▶ Prévenir et traiter les conflits liés à la terre dans le plein respect des droits des peuples autochtones, conformément à la convention (n° 107) relative aux populations aborigènes et tribales, 1957), ainsi qu'aux principes y relatifs figurant dans la convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.
- ▶ Faire en sorte que les menaces et faits de harcèlement et de violence à l'égard des femmes et des hommes autochtones fassent rapidement l'objet d'enquêtes et adopter toutes les mesures nécessaires pour prévenir et combattre de tels faits, en consultation avec les intéressés.

► État plurinational de Bolivie

1. Contexte national

D'après le recensement national de 2012, les peuples autochtones représentent 40,6 pour cent de la population bolivienne de 15 ans et plus et les femmes autochtones comptent pour 50,4 pour cent de la population autochtone totale. Des disparités demeurent entre les zones urbaines et les zones rurales, entre hommes et femmes, ainsi qu'entre autochtones et non autochtones³⁰. L'écart moyen entre hommes et femmes en matière d'éducation, à titre d'exemple entre une femme autochtone pauvre et un homme non autochtone appartenant au quintile le plus riche, est de dix ans, les femmes autochtones suivant environ deux ans et demi d'études. D'après les estimations, plus de la moitié de la population autochtone n'a pas accès à l'éducation³¹. Les infrastructures de santé se concentrant dans les centres urbains, seule la moitié de la population dit se rendre dans un service de santé public en cas de maladie³². D'après l'enquête sur les ménages menée en 2017, l'emploi informel est très courant chez les autochtones (90,9 pour cent). Le pourcentage d'autochtones qui occupent un emploi hautement qualifié et stable est deux à trois fois inférieur à celui des non-autochtones; un autochtone gagne probablement 9 pour cent de moins en milieu urbain et 13 pour cent de moins dans les zones rurales qu'un non-autochtone. La situation est pire pour les femmes autochtones qui gagnent environ 60 pour cent de moins que les femmes non autochtones pour le même type d'emplois³³. En outre, des cas de travail forcé et de pratiques esclavagistes subsistent, essentiellement dans les plantations de canne à sucre et pour la cueillette des noix, ainsi que dans les plantations et les ranchs d'élevage. Les autochtones d'origine quechua ou guaraní sont particulièrement touchés, notamment les femmes et les enfants³⁴. Il y a également eu des cas de violence à l'égard des peuples autochtones lors de tensions sociopolitiques dans le pays³⁵.

L'État plurinational de Bolivie a ratifié la convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989)³⁶. La convention n° 169 fait partie intégrante de l'ordre juridique de la Bolivie et a valeur constitutionnelle³⁷. La Bolivie a également ratifié d'autres conventions de l'OIT particulièrement pertinentes en ce qui concerne les droits des peuples autochtones et la promotion de l'égalité de genre, dont la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. La Constitution de l'État plurinational de Bolivie reconnaît le droit des peuples autochtones à l'autonomie, à l'auto-administration, à leur culture, à leurs institutions et à la consolidation de leurs entités territoriales (art. 2); énonce, en son chapitre IV, les «droits des nations et des peuples autochtones originaires paysans»; garantit à tout individu et à toute collectivité, sans discrimination, l'exercice plein et entier des droits consacrés par la Constitution, les lois et les instruments internationaux des droits de l'homme

30 Voir, par exemple, ONU, bilan commun de pays: Bolivie, 2017.

31 D'après l'enquête de 2017 sur les ménages, 53,8 pour cent de la population autochtone n'a pas accès à l'éducation, contre 21,8 pour cent de la population non autochtone; 64,8 pour cent des femmes autochtones n'ont reçu aucune instruction.

32 PNUD, *Informe Nacional sobre Desarrollo Humano: El nuevo rostro de Bolivia*, 2015.

33 Banque mondiale, *Indigenous Latin America in the Twenty-First Century*, 2015.

34 Voir, par exemple, les commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) au sujet de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

35 Voir OEA, *Résolution n° CP/RES. 1142 (2268/19) rejetant la violence en Bolivie et appelant au plein respect des droits des peuples autochtones dans l'État plurinational de Bolivie*, adoptée par le Conseil permanent à sa réunion ordinaire du 18 décembre 2019.

36 Pour un aperçu des lois et politiques nationales pertinentes pour ce qui concerne l'application de la convention n° 169, voir OIT, *Leyes y políticas públicas al respecto de pueblos indígenas y tribales: Perfiles de países de América Latina que han ratificado el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)*, 2020.

37 BIT, *Application of Convention N°. 169 by domestic and international courts in Latin America: A casebook*, 2009, p. 9.

(art. 14); interdit et sanctionne toutes les formes de discrimination (art. 14); dispose que «le conjoint ou le concubin est tenu, dans des conditions égales et par un effort commun, à l'entretien du ménage et qu'il doit participer à l'éducation et à l'épanouissement des enfants tant qu'ils sont mineurs ou quand ils sont en situation de handicap» (art. 64); dispose que «toutes les personnes, en particulier les femmes, ont le droit de ne pas subir de violence physique, sexuelle ou psychologique, tant au sein de leur famille que dans la société» (art. 15). Par la loi n° 3760 de 2007, la Bolivie a intégré la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones à la législation nationale au rang de loi de la République. En 2012 et 2013 respectivement, ont été adoptées la loi n° 243 contre le harcèlement et la violence politique à l'égard des femmes et la loi intégrale n° 348 visant à garantir aux femmes une vie exempte de violence.

Les sections ci-après présentent les conclusions de la recherche qualitative menée en 2019 sur la participation et la représentation des femmes autochtones aux organisations autochtones et paysannes et aux organisations de travailleurs urbains dans l'État plurinational de Bolivie³⁸. Cette recherche a porté sur les quatre organisations suivantes: *Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia «Bartolina Sisa»* (CNMCI OB «BS»); *Confederación Nacional de Mujeres Indígenas del Oriente Boliviano* (CNAMIB); *Asociación de Mujeres Constructoras* (ASOMUC); *Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar* (FENATRAHOB). Si les deux premières organisations sont de nature plus «politique» et s'occupent de revendications liées à la défense des territoires des peuples autochtones, les deux autres sont sectorielles (construction et travail domestique) et axées sur les droits au travail dans les zones urbaines. Le cadre méthodologique appliqué à cette recherche a mis l'accent sur la définition des obstacles physiques, psychologiques et socio-institutionnels à l'organisation et à la participation des femmes autochtones³⁹. Les informations nécessaires pour la recherche ont été recueillies de plusieurs façons: lors de groupes de discussion réunissant une dizaine de participants des organisations susmentionnées, soit un total de 45 femmes et trois hommes, ainsi qu'au moyen d'entretiens approfondis avec deux dirigeants de chaque organisation, d'entretiens approfondis avec cinq spécialistes opérant au niveau national avec des organisations de femmes, et d'observations participantes structurées.

2. La vie des femmes autochtones: réalité et aspirations

2.1 Les femmes autochtones au sein de la famille, de la communauté et de la société

Dans l'État plurinational de Bolivie, la participation des femmes à la vie publique a fortement augmenté depuis les années 80, toutefois sans nécessairement leur permettre d'influencer réellement la prise de décisions. Des organisations de femmes ont été créées pour donner à celles-ci les moyens d'exprimer une voix plus autonome vis-à-vis des hommes. Tel est le cas de la *Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia «Bartolina Sisa»*, qui s'emploie à porter une voix indépendante de la *Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia*, majoritairement masculine, ou de la *Confederación Nacional de Mujeres Indígenas del Oriente Boliviano*. On observe un phénomène similaire dans les zones urbaines où, par exemple, les travailleuses du secteur de la construction ont créé leur propre association (*Asociación de Mujeres Constructoras*), clairement distincte du syndicat du secteur. Les travailleuses domestiques ont également créé la *Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar*, affiliée à la Centrale ouvrière bolivienne (COB).

38 María Teresa Zegada Claure et Gabriela Canedo Vasquez, *Barreras para la participación y representación de las mujeres trabajadoras indígenas y campesinas en la toma de decisiones y sus estrategias en Bolivia* (BIT, non publié). Voir BIT, Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones: Étude fondée sur la recherche qualitative menée au Bangladesh, dans l'État plurinational de Bolivie, au Cameroun et au Guatemala, 2021.

39 Paola Ballon et Paulius Yamin, *A qualitative study into barriers for organization and strategies for overcoming them: Methodological note* (BIT, non publié).

Dans les organisations mixtes, y compris les syndicats, les attitudes patriarcales prédominent et les femmes ont du mal à faire entendre et respecter leur voix, bien que leur collaboration y conserve son importance pour renforcer leurs revendications auprès de l'État⁴⁰. Les préjugés quant aux connaissances et aux capacités des femmes semblent cantonner celles-ci à des rôles secondaires («Qu'y connaissent les femmes?» «Que pourraient-elles bien négocier?»). De ce fait, les femmes occupent généralement des postes marginaux. D'après les femmes interrogées, un autre facteur les empêche de progresser dans la hiérarchie de l'organisation: leur plus faible niveau d'instruction par rapport à celui des hommes. En outre, selon certaines, il arrive que des hommes leur cachent des informations, par exemple concernant des négociations stratégiques menées à leur insu.

Les femmes autochtones considèrent que les organisations de femmes sont indispensables pour que les femmes prennent conscience de leurs droits, qu'elles valorisent leur contribution professionnelle (en particulier dans le cas des travailleuses domestiques), qu'elles organisent des cours de formation professionnelle et qu'elles obtiennent de meilleures conditions de travail. Ces organisations permettent également de nourrir la solidarité entre les femmes et d'échanger des expériences. Cependant, la plupart des femmes autochtones disent qu'elles ne peuvent s'affilier à une organisation sans l'accord de leur mari. En outre, leurs responsabilités familiales et professionnelles ne leur laissent guère de temps pour participer aux travaux de l'organisation. Dans les faits, elles font une triple journée au cours de laquelle elles s'occupent de leur famille, elles travaillent et elles participent aux travaux des organisations. Il est difficile de trouver l'équilibre, d'autant plus quand elles occupent un poste à responsabilités. Par conséquent, le manque de soutien de leur famille les empêche de progresser au sein des organisations⁴¹. Les femmes autochtones ont néanmoins souligné que s'occuper de leurs enfants demeurait une priorité et que beaucoup hésitaient à confier leurs enfants à un tiers.

La plupart du temps, les hommes autochtones continuent à prendre les décisions concernant la famille et à en administrer les ressources. Sauf si elles jouissent d'une forme d'indépendance économique, les femmes doivent donc demander de l'argent à leur mari. Dans les zones rurales, les femmes autochtones participent beaucoup à l'économie familiale en travaillant dans les champs et en élevant des animaux. Leurs droits à la terre et aux ressources naturelles ne sont cependant pas reconnus dans la pratique, ce qui limite fortement leurs possibilités en ce qui concerne la prise de décisions. Plus généralement, les coutumes et croyances traditionnelles prédominantes ont tendance à limiter la capacité qu'ont les femmes à prendre des décisions en toute autonomie. Bien que des notions traditionnelles telles que celle du *chachawarmi* soulignent la complémentarité entre les rôles des hommes et ceux des femmes sur la base du respect mutuel («cheminer ensemble dans des conditions égales»), les structures de pouvoir patriarcales prédominent dans la pratique. À cet égard, il convient de noter que tant les femmes autochtones qui travaillent dans les zones rurales que celles qui ont migré dans les villes conservent un lien étroit avec leur communauté d'origine et leur culture, leurs croyances et leurs traditions. Toutefois, dans les zones urbaines, ce lien s'affaiblit au fil du temps et les jeunes générations se sentent moins influencées par les coutumes autochtones⁴².

2.2 Le regard des femmes autochtones vers l'avenir

Les femmes autochtones ont dit qu'être en mesure de s'acquitter pleinement de leurs responsabilités familiales représentait une priorité pour elles, suivie du fait de travailler pour contribuer à satisfaire les besoins de leur famille et compléter le revenu de leur mari. Elles estiment également important de participer à une organisation car, comme susmentionné, cela contribue à renforcer leur position et à

40 À titre d'exemple, l'assurance maladie demandée par les travailleuses domestiques.

41 Il a été observé que de nombreuses femmes exerçant des responsabilités restaient célibataires ou divorçaient.

42 Il convient de rappeler la discrimination que subissent les travailleuses domestiques autochtones, discrimination qui les contraint à renoncer à leur identité traditionnelle et à abandonner, par exemple, leurs vêtements traditionnels ou à couper leurs tresses.



améliorer leurs conditions de travail. Cet aspect a été particulièrement souligné par les travailleuses domestiques qui ont suivi des séances de formation et bénéficié d'activités de sensibilisation à leurs droits au travail. Les femmes autochtones qui travaillent dans le secteur de la construction ont également souligné qu'il était essentiel qu'elles s'affilient à une organisation afin d'obtenir de meilleurs contrats et de renforcer leurs capacités. Pour les femmes autochtones des zones rurales, les organisations sont « vitales ». Là, les revendications ne sont pas uniquement liées au travail mais plus largement d'ordre social et politique et liées à la défense de l'identité culturelle et des territoires des peuples autochtones.

S'agissant de toutes les organisations étudiées, il a été observé que les femmes autochtones accordaient de l'importance aux travaux menés par les organisations, même si toutes n'y participaient pas activement, en raison des priorités et limites susmentionnées. Dans le cas des travailleuses domestiques, un autre obstacle majeur tient au fait que ces femmes ignorent l'existence d'organisations qui défendent leurs droits car elles sont isolées au domicile de leur employeur. La crainte de représailles de la part de leur employeur peut également les empêcher de participer au travail de l'organisation.

Les femmes autochtones ont souhaité que leurs organisations deviennent plus autonomes et plus influentes, autonomie et influence qu'elles estiment limitées quand leurs organisations échangent avec d'autres, les syndicats, les confédérations ou l'État. D'après elles, il est nécessaire de combattre l'illettrisme des femmes et de renforcer leurs capacités dans les domaines de la politique, des droits et de l'exercice de responsabilités. Il est important de noter que les femmes autochtones ont souligné qu'elles avaient toujours du mal à s'exprimer en public en toute confiance. Il s'agit là d'une compétence centrale qu'elles souhaiteraient développer et renforcer afin de pouvoir faire entendre leur voix et d'améliorer leurs conditions de vie. Les femmes disent souvent que la confiance en soi est essentielle pour faciliter leur représentation et leur participation mais qu'elle demeure fragile dans de nombreux cas.

Les femmes autochtones considèrent également qu'il est utile de bénéficier de séances de formation visant plus précisément à améliorer leurs compétences professionnelles (par exemple, des cours de cuisine et de repassage pour les travailleuses domestiques). Pour les femmes autochtones qui appartiennent à des organisations rurales, il s'est avéré que la capacité à concevoir des projets et à en administrer l'exécution contribuait particulièrement à accroître leur accès aux ressources, aux programmes de formation et au soutien externe, ce qui peut améliorer leurs conditions de vie, notamment en leur apprenant à diversifier leur économie fondée sur l'agriculture.

3. Obstacles à l'organisation et à la participation des femmes autochtones

Les femmes autochtones font face à des obstacles multiples qui se renforcent mutuellement en ce qui concerne leur organisation et leur participation, et ce, aux niveaux individuel et collectif. Plusieurs d'entre eux seront décrits ci-après, tels qu'ils sont apparus dans les échanges avec les femmes autochtones. Ils ont été classés selon le cadre méthodologique fixé pour la recherche en trois grandes catégories: les déterminants physiques, psychologiques et socio-institutionnels. Les obstacles exposés ci-après peuvent néanmoins être «transversaux» et, partant, constituer à la fois un obstacle physique, psychologique et socio-institutionnel. Les femmes autochtones peuvent également les percevoir de différentes façons. En outre, les obstacles sont généralement étroitement liés au contexte socio-institutionnel dans lequel les femmes autochtones et leurs communautés vivent, contexte dans lequel ils sont profondément ancrés. À ce propos, il convient également de relever que les entretiens eus avec les femmes autochtones dans le cadre de la recherche étaient guidés par un questionnaire qui peut avoir hiérarchisé certains aspects⁴³. Afin de comprendre la série d'obstacles que les femmes autochtones rencontrent en matière d'organisation et de participation, les conclusions présentées ci-après devraient donc être lues compte tenu du contexte social, économique et politique général concernant les peuples autochtones du pays, ainsi que de la réalité des femmes autochtones telle que brièvement exposée dans les sections précédentes.

3.1 Déterminants physiques

L'un des principaux obstacles à une organisation des femmes viable à moyen et long termes tient à leur manque de ressources économiques. Les travailleuses autochtones du secteur de la construction ont également dit que les femmes célibataires n'avaient pas accès au crédit faute de garanties suffisantes, alors que les femmes mariées ne rencontraient pas ce problème. Les organisations de femmes autochtones ne disposent pas de leurs propres bureaux. Elles doivent souvent partager les lieux de travail avec des hommes, ce qui pose problème, notamment parce que les maris préfèrent que leur femme soit séparée des autres hommes. Les travailleuses autochtones du secteur de la construction estiment que le nombre insuffisant de garderies constitue un autre obstacle. Elles ont insisté sur le fait que les garderies publiques devraient adapter leurs horaires de travail aux besoins du secteur de la construction, dans lequel la journée démarre de très bonne heure, par exemple.

La situation des organisations rurales étudiées peut quelque peu différer selon leur rôle politique. Par exemple, la *Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia «Bartolina Sisa»* s'est vu attribuer un nouveau bureau à La Paz, en 2013, qui lui permet d'accueillir les responsables locaux qui viennent assister à des réunions, à des ateliers ou à d'autres manifestations dans la capitale. Cependant, au niveau local, ces organisations manquent de moyens physiques et leurs membres doivent parfois se réunir chez l'une ou chez l'autre.

En ce qui concerne l'accès à l'information et aux moyens de communication, certaines femmes, telles que les membres de l'*Asociación de Mujeres Constructoras*, utilisent généralement les médias sociaux pour conserver un flux d'information régulier (par exemple les groupes WhatsApp servent à annoncer les futures réunions), même si beaucoup préfèrent le contact direct, notamment par appel téléphonique, car l'établissement d'une relation de confiance mutuelle est considéré comme important. Dans les zones rurales, les distances sont considérables et les frais de transport représentent un autre obstacle à la participation et à l'organisation des femmes autochtones. Les femmes paient de leur poche leur transport jusqu'au lieu de réunion. Quand la réunion se tient dans la capitale d'un département, les frais peuvent être trop élevés pour elles, ce qui les empêche d'y participer. Plus généralement, des femmes

⁴³ Pour plus d'informations sur le type de questionnaire employé, voir BIT, Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones, chap. 1.

ont dit que le manque de logement dans les zones urbaines et d'accès à la terre dans les zones rurales constituait un autre obstacle physique à leur capacité à s'organiser et à participer à la prise de décisions.

3.2 Déterminants psychologiques

La gêne ressentie au moment de parler en public est l'un des premiers obstacles que les femmes rencontrent lorsqu'elles travaillent dans une organisation ou qu'elles s'impliquent dans des processus participatifs, en particulier en présence d'hommes. La peur du discrédit et des préjugés, ainsi que le sentiment de «transgression» des règles sociales et culturelles lorsqu'elles s'expriment en public ou qu'elles participent à une organisation demeurent des obstacles importants pour les femmes. En outre, dans le cas des travailleuses domestiques, ces femmes luttent contre leur propre sentiment de honte à l'égard de leur travail, sans valeur à leurs yeux, ce qui pousse certaines à cacher leur profession. La crainte de représailles de la part de leur employeur peut empêcher les travailleuses domestiques de participer aux travaux de leur organisation sectorielle.

La langue représente également un obstacle considérable pour toutes, en particulier celles qui vivent dans les zones urbaines. Le fait qu'elles ne comprennent pas certaines notions en espagnol ou qu'elles n'arrivent pas à exprimer leur point de vue dans cette langue sur des sujets qui leur sont parfois étrangers, par exemple «autonomisation» ou «dépatricialisation», inhibe généralement les femmes autochtones lorsqu'elles rencontrent des femmes appartenant à d'autres groupes de la société. Certaines ont souligné qu'il importait de veiller à ce que les sujets de discussion ne soient pas imposés par des tiers mais à ce qu'ils reflètent réellement leurs préoccupations.

Le manque d'informations sur leurs droits, la législation applicable et les niveaux de salaire pèsent également sur la capacité des femmes à prendre des décisions. Il a été en particulier noté que les travailleuses autochtones des centres urbains qui venaient de zones rurales ne connaissaient que peu ou pas leurs droits, la valeur de l'argent et le salaire auquel elles avaient droit. Les femmes ont dit que, dans ces cas, le soutien d'organisations, y compris des syndicats, était essentiel. À titre d'exemple, le réseau REMTE (*Red Boliviana de Mujeres Transformando la Economía*) a élaboré et distribué des brochures qui contiennent notamment des informations sur les dispositions législatives concernant le secteur du travail domestique.

Certaines femmes interrogées ont dit que les hommes qui associaient des femmes à leurs organisations les choisissaient jeunes parce que celles-ci avaient moins de connaissances et d'expérience, ce qui leur permettait de les manipuler plus facilement.

3.3 Déterminants socio-institutionnels

Comme montré dans les sections précédentes, les normes de genre prédominantes relèguent généralement les femmes au second plan, tandis que les hommes continuent à décider. Dans les réunions, les femmes sont généralement assises au fond et ne prennent pas la parole. Les femmes qui participent aux travaux des organisations et aux réunions sont souvent critiquées tant par les femmes que par les hommes. Les femmes autochtones interrogées ont dit que les femmes faisaient rarement preuve de solidarité entre elles. En outre, d'après l'étude de pays, un homme interrogé a constaté que la violence à l'égard des femmes avait augmenté depuis que celles-ci commençaient à revendiquer leurs droits et à remettre en question les rôles traditionnels. D'après cette étude, l'un des principaux obstacles à la participation des femmes se trouve au sein du ménage, dans lequel l'homme considère la femme comme son «bien» et est extrêmement jaloux, ce qui empêche les femmes d'avoir des activités publiques. On peut observer que la majorité des femmes autochtones qui participent à des syndicats couverts par l'étude sont célibataires et que, quand elles se marient ou trouvent un partenaire, elles réduisent ou cessent leur participation. Certaines femmes interrogées ont également fait part de cas de harcèlement verbal à l'égard de femmes autochtones participant aux travaux d'organisations et de harcèlement sexuel de la part de collègues dans les zones urbaines.

Dans les zones rurales, où elles travaillent généralement plus près de chez elles, les femmes ne quittent les zones familières que pour assister aux réunions des organisations; la pression de leur famille et de leur communauté peut donc être considérable. En revanche, dans les zones urbaines, la pression qu'elles subissent vient du lieu de travail. Dans le secteur de la construction, par exemple, les femmes autochtones interrogées ont souligné qu'il leur était particulièrement difficile de s'y faire accepter, car il s'agit d'un secteur généralement considéré comme «masculin».

4. Stratégies et recommandations visant à renforcer l'organisation et la participation des femmes à la prise de décisions en vue de parvenir au travail décent et à l'autonomisation économique

Comme expliqué dans les sections précédentes, les femmes autochtones dans l'État plurinational de Bolivie sont confrontées à des obstacles multiples quant à leur organisation et participation, obstacles qui se recourent et se renforcent mutuellement. Ces obstacles sont variés et ancrés dans la discrimination et la marginalisation sociale, économique et politique que subissent les peuples autochtones, ainsi que dans les structures de pouvoir patriarcales qui prédominent à l'intérieur et à l'extérieur des communautés autochtones. Toutefois, les femmes autochtones ont pu créer leurs propres organisations afin d'avoir une voix autonome et d'exposer leurs préoccupations.

La lutte contre les obstacles à l'organisation et à la participation des femmes autochtones et les encouragements en faveur des faits nouveaux positifs en cours devraient englober une approche intégrée tenant compte du lien entre la dimension collective et la dimension individuelle des obstacles actuels. Il est également important de tenir compte des vulnérabilités multiples des femmes autochtones liées à leur sexe, à leur identité autochtone et à leur situation économique, tout en respectant leurs priorités, leur cosmovision et leur identité culturelle. Il est essentiel que les femmes autochtones participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute stratégie visant à renforcer leur organisation et leur participation à la prise de décisions.

Recommandations

- Faire progresser la réalisation des droits collectifs et individuels des peuples autochtones, notamment par la mise en œuvre de la convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Il convient d'accorder une attention particulière aux droits à la consultation et à la participation, au droit de définir et de défendre les priorités en matière de développement, au droit à la terre et aux ressources naturelles, ainsi qu'à l'accès effectif à la justice en cas de violation des droits.
- Élargir l'accès aux services sociaux essentiels et aux infrastructures dans le cadre des stratégies de développement nationales et locales conçues et mises en œuvre avec la participation des femmes et des hommes autochtones. Celles-ci devraient répondre aux besoins et priorités déterminés par les autochtones, en veillant notamment à combattre les obstacles que rencontrent les femmes et les filles autochtones. Il est particulièrement important de garantir l'accès à une éducation bilingue et culturellement adaptée.
- Garantir la participation des femmes autochtones à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques qui les concernent, dans des domaines tels que l'égalité et la non-discrimination, l'éducation, l'emploi et la profession, la protection sociale, les changements climatiques et la violence fondée sur le genre.
- Renforcer les institutions publiques chargées de promouvoir et de faire respecter les droits des peuples et des femmes autochtones. Pour ce faire, il convient de leur fournir les capacités techniques et financières nécessaires afin qu'elles puissent s'acquitter de leurs fonctions de manière systématique et coordonnée, aux niveaux national et local.

- ▶ Soutenir la création et le fonctionnement des organisations et des réseaux de femmes autochtones et faciliter l'échange d'expériences entre eux. Cela pourrait se faire par le soutien à la création de lieux de réunion et de services d'appui adaptés, en tenant notamment compte des responsabilités familiales qui incombent aux femmes, de la situation de leur communauté en matière de sécurité, des besoins en matière de transport et de la maîtrise limitée que ces femmes ont des langues nationales.
- ▶ Renforcer les capacités des hommes et des femmes autochtones, ainsi que de leurs chefs traditionnels, en ce qui concerne les droits des femmes autochtones, et soutenir les initiatives prises par les femmes autochtones mêmes, par exemple, quant à la sensibilisation et à la promotion de l'accès des filles à l'éducation.
- ▶ Soutenir et renforcer les sources de revenus des femmes autochtones, en consultation avec elles, notamment en les formant aux compétences utiles et en les aidant dans leurs projets d'entrepreneuriat collectif.
- ▶ Sensibiliser les femmes autochtones à leurs droits au travail et faciliter la coopération entre les organisations de peuples et de femmes autochtones et les syndicats.
- ▶ Garantir aux femmes autochtones des zones urbaines des structures d'accueil pour les enfants culturellement adaptées, selon leurs demandes, et étudier avec les femmes autochtones des zones rurales, selon leurs priorités et aspirations, l'opportunité de concevoir et de mettre en œuvre des services de garderie au niveau de la communauté.
- ▶ Prendre des mesures volontaristes pour lutter contre le harcèlement et la violence à l'égard des femmes autochtones, conformément aux principes et orientations de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la recommandation (n° 206) qui l'accompagne, de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.
- ▶ Dans le respect des droits collectifs des peuples autochtones, créer des mécanismes permettant aux femmes et aux filles autochtones d'utiliser d'autres voies de recours contre la violence, notamment lorsqu'elles n'ont pas le soutien de leur communauté ni accès à la justice traditionnelle, et renforcer les capacités des femmes autochtones exerçant des responsabilités en matière de défense du droit des femmes et des filles de vivre à l'abri de la violence.

► Cameroun

1. Contexte national

On estime que les peuples autochtones au Cameroun représentent environ dix pour cent de la population nationale ⁴⁴. Les peuples autochtones sont composés de groupes de pasteurs, les Mbororo, et de peuples tributaires des forêts, les Baka, les Bakola/Bagyéli et les Bedzang, dont les moyens de subsistance dépendent de la chasse et de la cueillette.

Même si les Mbororo sont présents dans tout le pays, on les trouve essentiellement dans l'ouest, l'est et le nord du Cameroun. Depuis 2016, en raison du conflit qui touche la région du Nord-Ouest, beaucoup d'entre eux ont été contraints de quitter cette zone et vivent désormais dans le département du Noun, à l'ouest du pays. Les Baka vivent dans l'est et le sud du Cameroun, plus particulièrement dans les départements de Boumba-et-Ngoko, du Haut-Nyong et de la Kadey. Les Bakola, ou Bagyéli, vivent dans le sud du pays, essentiellement à Akom II, Bipindi, Kribi, Campo, Ma'an et Lolodorf. Enfin, les Bedzang vivent dans le nord-ouest du département de Mbam-et-Kim, dans la plaine Tikar et à Messondo, dans la région du Centre ⁴⁵.

Les peuples autochtones du Cameroun font partie des groupes de la société nationale les plus touchés par la discrimination, la stigmatisation et la marginalisation. Ces faits se manifestent de différentes manières allant de la non-reconnaissance de leurs institutions traditionnelles à la spoliation des terres et à la restriction de l'accès aux ressources naturelles dont dépendent leurs moyens de subsistance, ainsi que de la participation limitée aux processus de décision les concernant à un maigre accès aux services essentiels, tels que l'éducation et la santé, et au travail décent ⁴⁶. La situation des femmes autochtones est inextricablement liée à celle de leur communauté. Les femmes autochtones estiment donc que la reconnaissance des droits collectifs des peuples autochtones représente une avancée fondamentale vers la réalisation de leurs droits humains ⁴⁷.

Le Cameroun n'a pas ratifié la convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Il a néanmoins ratifié d'autres conventions de l'OIT particulièrement pertinentes en ce qui concerne les droits des peuples autochtones et la promotion de l'égalité de genre, notamment la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. En son préambule, la Constitution du Cameroun de 1996 affirme que «[l']État assure la protection des minorités et préserve les droits des populations autochtones conformément à la loi» et que «[t]ous les hommes sont égaux en droits et en devoirs». Une série de lois générales et sectorielles approfondissent ces principes, dont la loi n° 94-01 du 20 janvier 1994 sur les forêts et la loi du 5 août 1996 portant loi-cadre relative à la gestion de l'environnement ⁴⁸. En outre, le ministère des Affaires sociales a créé un comité intersectoriel chargé du suivi des programmes et des projets concernant les «populations

44 BIT, *Les peuples autochtones au Cameroun: Guide à l'intention des professionnels des médias*, 2015. D'après l'étude démographique et de santé de 2011, la population autochtone représente 2,6 pour cent de la population nationale totale des 15-50 ans.

45 BIT, *Les peuples autochtones au Cameroun*.

46 Voir également la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR), demande directe adoptée en 2016, publiée pour la 106^e session de la CIT (2017), concernant la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, Cameroun.

47 *Les droits des peuples autochtones au Cameroun*, rapport supplémentaire soumis suite au troisième rapport périodique du Cameroun, 54^e session ordinaire, octobre 2013, Banjul, Gambie.

48 Veuillez noter cependant qu'aucun texte de loi n'interdit expressément la discrimination ni ne consacre l'égalité de chances et de traitement. Voir le rapport de l'Experte indépendante sur les questions relatives aux minorités, Mme Rita Izsák, à l'Assemblée générale des Nations Unies (A/HRC/25/56/Add.1, 2014).

autochtones vulnérables», notamment le Plan de développement des peuples pygmées⁴⁹. S'agissant de l'égalité de genre, le ministère de la Promotion de la femme et de la famille est chargé de garantir l'égalité de chances pour les femmes, dans tous les domaines. En 2012, la Stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes a été adoptée.

Les sections ci-après présenteront les conclusions de la recherche qualitative menée en 2019 sur l'organisation et la participation des femmes autochtones au Cameroun et concernant des peuples autochtones de la communauté baka dans le département du Dja-et-Lobo dans la région du Sud, de la communauté bagyéli dans le département de l'Océan, et de la communauté mbororo dans le département du Noun dans la région de l'Ouest⁵⁰. La recherche a été menée selon un cadre méthodologique visant à déterminer les obstacles physiques, psychologiques et socio-institutionnels à l'organisation et à la participation des femmes autochtones⁵¹. Les informations ont été recueillies de différentes manières: observations participantes structurées, entretiens approfondis avec 30 femmes autochtones des communautés ciblées et 25 groupes de discussion, dont 20 ayant compté sur la participation d'une dizaine de femmes, les cinq autres ayant également compté des hommes dans leurs rangs.

2. La vie des femmes autochtones: réalité et aspirations

2.1 Les femmes autochtones au sein de la famille, de la communauté et de la société

Chez les Baka, Bakola/Bagyéli et Bedzang, les femmes sont considérées comme les piliers de leur famille et de leur communauté. Elles sont chargées d'éduquer des jeunes générations, de nourrir, de soigner et d'administrer les ressources financières de la famille. Pourtant, les décisions majeures qui concernent leur famille, telles que les investissements, l'inscription des enfants à l'école ou le mariage de leurs enfants, incombent aux hommes de la famille, à savoir leur père et leur mari. Dans la communauté mbororo, la répartition traditionnelle des rôles entre hommes et femmes semble plus marquée, les femmes étant moins autonomes dans la prise de décisions. Quoi qu'il en soit, d'après les recherches sur le terrain, les femmes autochtones ont souvent un rôle subalterne, ce qui alimente fortement le sentiment d'infériorité des femmes à l'égard des hommes et l'acceptation des pratiques discriminatoires existantes, dont les mariages précoces et l'accès limité - ou le non-accès - à l'éducation (voir les sections suivantes). Il est tout aussi important de faire observer que, malgré leur rôle central dans la production alimentaire, les femmes autochtones n'ont aucun droit à la terre: elles n'ont que peu ou pas voix au chapitre dans les décisions concernant la gestion globale des terres⁵².

Chaque toujours, la femme autochtone consacre son temps à un ensemble d'activités telles que les travaux aux champs, les tâches domestiques telles que le fait d'aller chercher l'eau, le bois et le combustible pour la cuisine, l'éducation des enfants et les tâches de soins. De plus, les femmes baka, bakola/bagyéli et bedzang pêchent et chassent pour nourrir leur famille, et fabriquent et vendent des produits artisanaux, par exemple des paniers et des tapis, pour gagner de l'argent. Certaines sont

49 Si le terme «pygmée» est parfois employé pour se référer aux Baka, Bakola, Bagyéli et Bedzang, ceux-ci le considèrent comme péjoratif.

50 Elise Pierrette Memong Meno Epse Mpoung, *Renforcer la participation des femmes autochtones et tribales à la prise de décisions: Étude qualitative sur les obstacles à leur organisation et les stratégies pour les surmonter* (BIT, non publié). Voir BIT, *Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones: Étude fondée sur la recherche qualitative menée au Bangladesh, dans l'État plurinational de Bolivie, au Cameroun et au Guatemala*, 2021.

51 Paola Ballon et Paulius Yamin, *A qualitative study into barriers for organization and strategies for overcoming them: Methodological note* (BIT, non publié).

52 Voir, par exemple, Njieassam, Esther Effundem, «Gender Inequality and Land Rights: The Situation of Indigenous Women in Cameroon», *Potchefstroom Electronic Law Journal* n°22 (2019), p. 1 à 33. Pour un aperçu de l'accès des femmes à la terre en vertu du droit coutumier au Cameroun, consulter la page Web de la FAO.

ouvrières agricoles pour leurs voisins bantous. Cela concerne particulièrement les communautés qui ont perdu l'accès à leurs terres et qui se retrouvent de ce fait contraintes de chercher d'autres moyens de subsistance, souvent en étant exploitées dans des conditions pouvant relever du travail forcé (*kassa*)⁵³. Les femmes mbororo vendent du lait et élèvent des volailles. Dans tous les cas, d'après l'étude de pays, le chef de village ou le chef de famille administre leurs gains.

Le temps que les femmes consacrent à leurs nombreuses tâches quotidiennes ne leur laisse concrètement guère de temps pour autre chose. Les femmes continuent d'assumer principalement la charge des soins, voire s'en acquittent seules, et sont traditionnellement chargées de s'occuper de la maison, des enfants, de leur mari, des personnes âgées et des malades de la famille. À cet égard, la capacité des femmes à s'organiser et à participer est fortement limitée par l'insuffisance ou l'inadéquation des services sociaux les plus essentiels, notamment l'accès à l'eau potable, aux puits, aux installations sanitaires, à l'électricité, aux centres de santé et aux écoles. Les femmes autochtones interrogées ont dit qu'elles devaient parcourir jusqu'à trois kilomètres pour accompagner leurs enfants à l'école et en moyenne 500 à 1 000 mètres, quatre fois par jour, pour se rendre à un point d'eau. Malgré quelques améliorations dans la fourniture d'infrastructures de base dans les zones rurales, les femmes autochtones continuent de consacrer environ 40 pour cent de leur temps à la satisfaction des besoins de leur famille.

La participation de la femme autochtone aux réunions de la communauté ou aux réunions tenues au niveau du district semble soumise au consentement de son mari. De plus, une femme n'est généralement pas autorisée à prendre la parole en public. Les institutions traditionnelles des peuples autochtones sont composées des hommes des communautés, qui les dirigent. Les femmes jouent néanmoins un rôle consultatif «informel» auprès des chefs de communauté. Il convient en particulier de noter que, dans certaines communautés baka, des femmes autochtones ont été priées d'assumer la fonction de chef du village en son absence. Chez les Mbororo également, des femmes ont été récemment autorisées à participer à des réunions avec des hommes, ce qui aurait été inimaginable il y a quelques années encore. S'agissant des institutions de gouvernance formelles, la représentation des femmes au sein des autorités locales est extrêmement faible. L'étude de pays a montré qu'une seule femme autochtone était membre d'un conseil local dans les zones visitées. Les personnes interrogées ont laissé entendre que cette conclusion était un reflet relativement fidèle de la situation sur l'ensemble du pays.

Les grandes organisations créées pour protéger les droits des peuples autochtones, aux niveaux national ou local, par exemple l'association SODELCO (*Socio-Cultural Association for Livestock Breeders of Cameroon*), l'association MBOSCUA (*Mbororo Social and Cultural Development Association*), l'Association des Baka de Mintom (ABAWONI) et l'Association pour le Développement des Baka (ADEBAKA), comptent la plupart du temps des femmes parmi leurs membres. Les femmes y assument généralement la fonction de trésorière (31,8 pour cent) ou de vérificatrice des comptes (22,7 pour cent) et sont exclues des postes de décision⁵⁴. La majorité des femmes ont affirmé qu'elles ignoraient les règles régissant les organisations dont elles étaient membres. Les femmes sont souvent enregistrées comme membres à titre symbolique et ne disposent ni des informations ni de la formation nécessaires pour être membres à part entière.

D'après les informations recueillies, les femmes autochtones exerçant des responsabilités essaient de maintenir de bonnes relations avec les autres femmes autochtones au niveau national, même si elles ne leur communiquent pas toujours toutes les informations dont elles disposent sur les programmes ou d'autres activités à prendre en considération. En ce qui concerne celles qui vivent en milieu urbain, la situation est très variable selon les communautés. Les femmes mbororo exerçant des responsabilités sont plus étroitement en lien avec les femmes des communautés. Elles cherchent des ressources pour leur venir en aide, encouragent les filles à aller faire des études en ville et les aident à s'installer dans leur nouvel endroit. Elles organisent également régulièrement des campagnes de sensibilisation dans leur

⁵³ Voir le rapport de l'Experte indépendante sur les questions relatives aux minorités, Mme Rita Izsák, à l'Assemblée générale des Nations Unies (A/HRC/25/56/Add.1, 2014).

⁵⁴ Il convient de noter que les syndicats étaient absents des zones couvertes par les travaux de recherche.

communauté. Les femmes des peuples baka, bakola/bagyéli et bedzang exerçant des responsabilités sont quant à elles plus éloignées de leur communauté.

2.2 Le regard des femmes autochtones vers l'avenir

Les femmes autochtones ont dit qu'elles souhaitent être représentées et participer aux processus de décision les concernant. Elles estiment que les quelques femmes qui parviennent à y participer sont des modèles à imiter et une source d'inspiration pour les jeunes filles ⁵⁵. La solidarité chez les femmes est croissante et pourrait contribuer à soutenir l'accès des candidates à des postes de direction. Les femmes autochtones considèrent cependant que les femmes qui aspirent actuellement à des rôles de direction au sein de leurs communautés manquent de compétences et devraient suivre un enseignement et une formation supplémentaires avant d'obtenir des postes à responsabilités ⁵⁶. De la même manière, les hommes autochtones reconnaissent que les filles devraient avoir accès à l'éducation sur la base de l'égalité avec les garçons et que les mariages précoces devraient être interdits. Tout en restant sceptiques et, dans une certaine mesure, préoccupés à l'idée qu'une femme occupe un poste à responsabilités, les hommes autochtones interrogés ont reconnu que le renforcement du rôle des femmes dans la communauté constituait un fait nouveau positif.

Pour la majorité des femmes autochtones, la priorité consiste à avoir un «bon travail» qui leur permettra de s'occuper de leur famille ⁵⁷. Les femmes à leur compte (par exemple celles qui cultivent la terre, élèvent des animaux ou fabriquent des produits artisanaux) ne souhaitent pas exercer un emploi salarié mais améliorer leur situation et affermir leurs occupations. Ainsi, nombre d'entre elles participent à des projets de développement local afin d'améliorer leurs moyens de production ou de trouver des réseaux de vente. Elles accordent de l'importance aux organisations qui se consacrent à la protection des droits fonciers et culturels, en particulier les femmes baka, bakola/bagyéli et bedzang dont les terres sont spoliées et qui n'ont plus accès aux forêts dont elles dépendaient pour la médecine traditionnelle et leur revenu. Les femmes autochtones exerçant des responsabilités qui appartiennent aux communautés couvertes par la recherche participent à des organisations de défense des droits des peuples autochtones et, dans une moindre mesure, à des organisations de développement local et à des partis politiques. Aucune n'est membre d'un syndicat. Elles en savent peu sur les syndicats et ne voient pas l'utilité de ceux-ci pour leur réalité.

En outre, les femmes autochtones savent qu'elles jouent un rôle essentiel dans l'amélioration de la situation de leurs filles en promouvant leur accès à l'éducation et la nécessité d'une certaine autonomie économique. Dans le même temps, elles font part de leur sentiment d'«impuissance» au moment où elles doivent elles-mêmes remettre en question les normes traditionnelles concernant les hommes et les femmes, d'où leur participation massive aux associations d'entraide à l'œuvre dans leurs communautés. Elles estiment également que les organisations de développement qui abordent la question des droits des femmes leur sont utiles. Elles ont également dit qu'elles souhaitent bénéficier d'une formation relative à l'exercice du pouvoir et à la politique, ainsi qu'à l'entrepreneuriat collectif et aux droits au travail, notamment le droit à l'égalité de rémunération, en particulier les femmes baka qui travaillent dans des plantations pour les Bantous (voir section 2).

55 À l'échelon local, on a davantage de chances de trouver des femmes autochtones exerçant des responsabilités dans les communautés baka, bakola/bagyéli et bedzang que dans les communautés mbororo. Inversement, il y a davantage de femmes mbororo exerçant des responsabilités dans les villes.

56 Une forte différence a été relevée à cet égard entre les femmes mbororo, dont certaines sont allées à l'université et peuvent occuper des postes à responsabilités, à différents niveaux, dans les zones urbaines, et les femmes des peuples baka, bakola/bagyéli et bedzang. Aucune n'a cependant reçu de formation à l'exercice du pouvoir.

57 Réponses des femmes autochtones à une question sur les priorités dans la vie, question comportant déjà des thèmes ou priorités. Voir BIT, Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones, chap. 1.

3. Obstacles à l'organisation et à la participation des femmes autochtones

Les femmes autochtones font face à des obstacles multiples qui se renforcent mutuellement en ce qui concerne leur organisation et leur participation, et ce, aux niveaux individuel et collectif. Plusieurs d'entre eux seront décrits ci-après, tels qu'ils sont apparus dans les échanges avec les femmes autochtones. Ils ont été classés selon le cadre méthodologique fixé pour la recherche en trois grandes catégories: les déterminants physiques, psychologiques et socio-institutionnels. Les obstacles exposés ci-après peuvent néanmoins être «transversaux» et, partant, constituer à la fois un obstacle physique, psychologique et socio-institutionnel. Les femmes autochtones peuvent également les percevoir de différentes façons. En outre, les obstacles sont généralement étroitement liés au contexte socio-institutionnel dans lequel les femmes autochtones et leurs communautés vivent, contexte dans lequel ils sont profondément ancrés. À ce propos, il convient également de relever que les entretiens eus avec les femmes autochtones dans le cadre de la recherche étaient guidés par un questionnaire qui peut avoir hiérarchisé certains aspects⁵⁸. Afin de comprendre la série d'obstacles que les femmes autochtones rencontrent en matière d'organisation et de participation, les conclusions présentées ci-après devraient donc être lues compte tenu du contexte social, économique et politique général concernant les peuples autochtones du pays, ainsi que de la réalité des femmes autochtones telle que brièvement exposée dans les sections précédentes.

3.1 Déterminants physiques

Dans toutes les zones visitées aux fins de la recherche, les femmes manquaient de lieux réservés pour organiser leurs réunions. Elles se retrouvaient donc généralement chez le chef du village ou dans d'autres salles de réunion. Cette situation tiendrait au fait que les hommes souhaitent participer aux réunions des femmes et «contrôler» le sujet des discussions. Les femmes autochtones ont dit qu'il était rare que l'espace de réunion qu'elles utilisaient dispose de toilettes séparées pour les femmes et offre un accès à l'eau potable. Un autre obstacle que rencontrent ces femmes tient au fait qu'elles n'ont guère accès aux informations pertinentes. D'un côté, ceux qui ont des informations, y compris sur les réunions communautaires, en contrôlent la diffusion et maintiennent parfois les femmes à l'écart. De l'autre, les distances entre les communautés et les principaux centres locaux sont importantes; il n'y a pas toujours de moyens de transport et leur coût peut être prohibitif. Ces éléments sont rarement pris en compte par les organisateurs d'événements publics, dont les ONG et les autorités publiques, ce qui empêche les femmes de participer. De la même manière, les femmes ne sont pas en mesure d'organiser des rencontres intercommunautaires de femmes pour aborder leurs problèmes et s'organiser autour des problèmes communs. Enfin, la plupart d'entre elles n'ont pas de pièce d'identité, ce qui les empêche de candidater à des postes publics dans les collectivités locales.

3.2 Déterminants psychologiques

Comme l'a formulé une femme autochtone exerçant des responsabilités, l'organisation et la représentation des femmes autochtones se heurtent à trois grands freins: «la tradition, la religion et la pauvreté». Les femmes ont intégré le rôle subalterne qui leur est traditionnellement attribué. Cela entame fortement leur confiance et leur capacité à s'exprimer en public. Les femmes autochtones cherchent donc rarement à occuper un poste à responsabilités. Le rôle purement «décoratif» qui leur est parfois attribué lorsqu'elles accèdent à des postes au sein de l'administration publique sape encore plus leur confiance. Par ailleurs, la langue représente un autre obstacle important à leur participation quand les langues autochtones ne sont pas utilisées aux réunions: en effet, la plupart d'entre elles ne parlent

⁵⁸ Pour plus d'informations sur le type de questionnaire utilisé, voir BIT, Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones, chap. 1.

pas couramment les langues nationales. En outre, les services d'interprétation étant souvent assurés par des hommes, la confidentialité des réunions et des discussions entre femmes n'est pas garantie. Les femmes autochtones ont dit que le fait qu'elles étaient moins instruites que les hommes, ainsi que les mariages et les grossesses précoces, constituaient des obstacles considérables à leur participation aux processus de décision et à leurs tentatives d'organisation.

Les recherches sur le terrain ont également révélé que les femmes autochtones avaient un accès limité aux informations concernant les élections locales et nationales ainsi que les règles de procédure régissant le processus. Dans toutes les communautés visitées aux fins de la recherche, aucune femme interrogée n'a pu donner d'information sur les futures élections locales. Dans les faits, les femmes autochtones sont exclues des processus, sauf si les hommes s'adressent directement à elles pour obtenir leur voix. Des femmes autochtones ont dit craindre des représailles quand il était question de leur rôle dans les processus de décision (voir «obstacles sociaux» ci-après).

3.3 Déterminants socio-institutionnels

Les femmes autochtones trouvent qu'il est difficile de remettre en question le rôle traditionnel des hommes pour revendiquer un plus grand espace dans la prise de décisions. La plupart du temps, les femmes interrogées demandent l'accord des hommes avant toute initiative et suivent les conseils de ceux-ci au sein de leurs associations. Il semble qu'elles attendent que les changements se fassent naturellement, sans insister ni s'exposer à des représailles de toutes sortes⁵⁹, ni payer le prix fort au niveau personnel (divorce ou célibat). Les croyances culturelles et religieuses qui font partie intégrante de la culture dans laquelle elles sont élevées ont une influence sur leur attitude à l'égard de l'organisation et de la participation. La grande majorité des femmes interrogées (80 pour cent) affirment qu'elles n'ont pas besoin de participer aux processus de décision ni d'occuper un poste à responsabilités pour améliorer leurs conditions de vie, car cela reviendrait à assumer le rôle des hommes. Les 20 pour cent restants estiment au contraire que la femme devrait se libérer de ce carcan et soulignent qu'il serait plus facile de promouvoir la condition de la femme si les femmes qui occupaient des postes de décision étaient en contact plus étroit avec les autres femmes. Toutes les femmes estiment néanmoins qu'il convient de trouver le bon équilibre qui leur permettra de progresser professionnellement dans le respect de leurs traditions, qui ne sont pas statiques mais en perpétuelle évolution. Les autorités autochtones estiment cependant qu'à quelques exceptions près, les rôles subalternes traditionnels des femmes devraient être conservés et qu'il faudrait limiter la prise de parole de celles-ci en public. L'émancipation des femmes est encore largement perçue comme une «menace».

Les responsabilités familiales des femmes font obstacle à leur participation. En outre, les autorités publiques ou d'autres acteurs fixent l'heure des réunions qu'ils organisent sans tenir compte des rôles multiples des femmes et rien n'est fait pour faciliter leur participation.

La situation en matière de sécurité dans les zones peuplées par des peuples autochtones constitue un obstacle supplémentaire à la participation des femmes. Aucune mesure spéciale n'a cependant été adoptée, par exemple l'éclairage des routes ou l'adaptation de l'heure des réunions compte tenu des risques que les femmes pourraient courir.

⁵⁹ Certaines femmes ont dit qu'elles avaient peur d'être accusées de sorcellerie si elles occupaient des postes «de représentation» dans des lieux publics.

4. Stratégies et recommandations visant à renforcer l'organisation et la participation des femmes à la prise de décisions en vue de parvenir au travail décent et à l'autonomisation économique

Comme expliqué dans les sections précédentes, les femmes autochtones des communautés mbororo et baka, bakola/bagyéli et bedzang du Cameroun sont confrontées à des obstacles multiples quant à leur organisation et participation, obstacles qui se recourent et se renforcent mutuellement. Ces obstacles sont variés et ancrés dans la discrimination et la marginalisation sociale, économique et politique que subissent les peuples autochtones, ainsi que dans les structures de pouvoir patriarcales qui prédominent à l'intérieur et à l'extérieur des communautés autochtones. Des faits nouveaux positifs ont néanmoins été observés dans plusieurs communautés autochtones, dont la participation des femmes autochtones aux institutions traditionnelles et aux organisations locales et nationales de défense des droits des peuples autochtones, aux campagnes de sensibilisation conduites par les femmes et à la création d'associations d'entraide œuvrant à l'amélioration des moyens de subsistance des femmes.

La lutte contre les obstacles à l'organisation et à la participation des femmes autochtones et les encouragements en faveur des faits nouveaux positifs en cours englobent une approche intégrée tenant compte du lien entre la dimension collective et la dimension individuelle des obstacles actuels, ainsi que des vulnérabilités multiples des femmes autochtones liées à leur sexe, à leur identité autochtone et à leur situation économique, tout en respectant leurs priorités, leur cosmovision et leur identité culturelle. Il est essentiel que les femmes autochtones participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute stratégie visant à renforcer leur organisation et leur participation à la prise de décisions.

Recommandations

- Renforcer la reconnaissance juridique, la protection et la mise en œuvre des droits collectifs et individuels des peuples autochtones, conformément aux principes de la convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Il convient d'accorder une attention particulière aux droits à la consultation et à la participation, au droit de définir et de défendre les priorités en matière de développement, au droit à la terre et aux ressources naturelles, ainsi qu'à l'accès effectif à la justice en cas de violation des droits.
- Remédier aux manquements de l'État eu égard à la fourniture des services sociaux essentiels et aux infrastructures dans le cadre de stratégies de développement nationales et locales conçues et mises en œuvre avec la participation des femmes et des hommes autochtones. Celles-ci devraient répondre aux besoins et priorités déterminés par les autochtones et veiller particulièrement à repérer et à combattre les obstacles que rencontrent les femmes et les filles autochtones.
- Améliorer l'accès de la population autochtone aux cartes nationales d'identité en améliorant les services de proximité des autorités compétentes et en expliquant aux hommes et aux femmes autochtones pourquoi il est important qu'ils détiennent ces documents.
- Créer ou renforcer les institutions publiques chargées de promouvoir les droits des peuples autochtones et l'égalité de genre, dont le ministère des Affaires sociales, le ministère de la Promotion de la femme et de la famille, et le ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du territoire, et les doter des capacités techniques et financières nécessaires à l'exécution de leurs fonctions, de manière systématique et coordonnée, aux niveaux national et local, et à la consultation avec les organisations de peuples et de femmes autochtones.
- Garantir la participation des femmes autochtones à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques qui les concernent, dans des domaines tels que l'égalité et la non-discrimination, l'éducation, l'emploi et la profession, la protection sociale, les changements climatiques et la violence fondée sur le genre.

- ▶ Enquêter sur les facteurs qui contribuent aux faits nouveaux observés dans certaines communautés comme expliqué précédemment, y compris ceux qui améliorent la participation des femmes autochtones aux structures de gouvernance traditionnelles, en vue d'en soutenir le déploiement dans ces communautés ainsi que dans d'autres.
- ▶ Soutenir la création et le fonctionnement des organisations et des réseaux de femmes autochtones et faciliter l'échange d'expériences entre eux. Cela pourrait se faire par le soutien à la création de lieux de réunion et de services d'appui adaptés, en tenant notamment compte des responsabilités familiales qui incombent aux femmes, de la situation de leur communauté en matière de sécurité, des besoins en matière de transport et de la maîtrise limitée que ces femmes ont des langues nationales.
- ▶ Renforcer les capacités des hommes et des femmes autochtones, ainsi que de leurs chefs traditionnels, en ce qui concerne les droits des femmes autochtones, et soutenir les initiatives prises par les femmes autochtones mêmes, par exemple, quant à la sensibilisation et à la promotion de l'accès des filles à l'éducation.
- ▶ Garantir l'accès des femmes autochtones aux informations sur les processus électoraux aux niveaux local et national et les règles les régissant, leur fournir une assistance technique, le cas échéant, en vue d'encourager leur participation, et les former aux compétences relatives à l'exercice du pouvoir et à la politique.
- ▶ Étudier la possibilité de mettre en place des systèmes de quotas afin de garantir la représentation des femmes autochtones aux organes électifs nationaux et locaux, en coopération avec les peuples et les femmes autochtones.
- ▶ Soutenir et renforcer les sources de revenus des femmes autochtones, en consultation avec elles, notamment en les formant aux compétences utiles et en soutenant l'institutionnalisation d'associations d'entraide et leur transformation en des projets d'entrepreneuriat collectif, telles les coopératives agricoles chez les Baka, Bakola/Bagyéli et Bedzang ou les coopératives d'artisanat chez les Mbororo, comme imaginé par des femmes autochtones.
- ▶ Sensibiliser les femmes autochtones à leurs droits au travail et faciliter la coopération entre les organisations de peuples et de femmes autochtones et les syndicats.
- ▶ Prendre des mesures volontaristes pour faire face à la situation des communautés autochtones quant à leur sécurité, en collaboration avec les intéressés, en accordant une attention particulière à la vulnérabilité des femmes autochtones au harcèlement et à la violence, conformément aux principes et orientations de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la recommandation (n° 206) qui l'accompagne.
- ▶ Prévenir et traiter les conflits liés à la terre dans le plein respect des droits des peuples autochtones, conformément aux principes y relatifs figurant dans la convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

► Guatemala

1. Contexte national

Au Guatemala, les peuples autochtones représentent 43,8 pour cent de la population nationale. D'après les recensements de 2018 de la population et de l'habitation, 41,7 pour cent de la population se définit comme maya. Dans certains départements, par exemple Totonicapán, Sololá et Alta Verapaz, la population maya représente la quasi-totalité de la population, soit respectivement 98, 96,4 et 93 pour cent du nombre total d'habitants.

La pauvreté et l'inégalité dans le pays demeurent à des taux élevés et les peuples autochtones sont toujours particulièrement défavorisés. Certains parlent de «deux Guatemala», l'un riche, l'autre pauvre, l'un urbain, l'autre rural, l'un latino, l'autre autochtone, séparés par de profonds écarts socio-économiques, aggravés par la très grande vulnérabilité aux changements climatiques⁶⁰. En outre, les actes de violence persistent et entretiennent le passé violent et génocidaire du conflit armé interne que le pays a connu de 1960 à 1996, en particulier dans les territoires autochtones, où les droits fonciers ne sont pas suffisamment protégés⁶¹.

Le Guatemala a ratifié la convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989⁶². Il a également ratifié d'autres conventions de l'OIT particulièrement pertinentes en ce qui concerne la protection des droits des peuples autochtones et la promotion de l'égalité de genre, notamment la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Il est composé de différents groupes ethniques, dont ceux d'origine maya, les Garífuna et les Xinca. La Constitution du Guatemala dispose que l'État «reconnait, respecte et défend leurs modes de vie, coutumes, traditions et formes d'organisation, le port du costume autochtone par les hommes et les femmes, et leurs langues et dialectes» (art. 66). Elle prévoit notamment que les terres des communautés autochtones bénéficient d'une protection spéciale de l'État (art. 67). Elle consacre également le principe de l'égalité entre hommes et femmes (art. 4). L'Accord sur l'identité et les droits des peuples autochtones, qui fait partie intégrante de l'accord de paix de 1995, contient également des engagements globaux visant à garantir que les peuples autochtones puissent se prévaloir des droits culturels, civils, politiques, sociaux et économiques⁶³. En outre, plusieurs textes de loi adoptés au fil des ans sont particulièrement importants pour la promotion des droits des peuples et des femmes autochtones, dont le Code municipal, la loi sur les conseils de développement urbain et rural, la loi générale sur la décentralisation et la loi sur la dignité de la femme et la promotion intégrale de la condition de la femme. Au niveau institutionnel, plusieurs organismes ont reçu un mandat lié aux questions autochtones, notamment le Bureau de défense des droits des femmes autochtones et la Commission présidentielle sur la lutte contre la discrimination et le racisme à l'égard des peuples autochtones.

Les sections ci-après présentent les principales conclusions de la recherche qualitative menée en 2019 sur l'organisation et la participation des femmes autochtones, recherche qui a associé 12 organisations œuvrant à l'autonomisation économique des femmes et à leur réalisation des droits au travail basées

60 Voir Banque mondiale, aperçu de la situation du pays: <https://www.worldbank.org/en/country/guatemala/overview>.

61 Assemblée générale des Nations Unies, Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits des peuples autochtones sur sa visite au Guatemala, A/HRC/39/17/Add.3, (2018), paragr. 6.

62 Pour un aperçu des lois et politiques nationales pertinentes pour ce qui concerne l'application de la convention n° 169, voir OIT, *Leyes y políticas públicas al respecto de pueblos indígenas y tribales: Perfiles de países de América Latina que han ratificado el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)*, 2020.

63 Sur le statut de la mise en œuvre des accords de paix, voir Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale, observations finales concernant le rapport du Guatemala valant seizième et dix-septième rapports périodiques, CERD/C/GTM/CO/16-17 (2019), paragr. 15.

dans les départements suivants: Guatemala, Alta Verapaz, Baja Verapaz, Sololá, Suchitepéquez, Retalhuleu, San Marcos, Quetzaltenango, Totonicapán et Huehuetenango⁶⁴. Ces départements ont été choisis afin de garantir une forte représentation de femmes autochtones. Les organisations étudiées aux fins de la recherche étaient les suivantes: *Sindicato de trabajadoras domésticas, similares y a cuenta propia* (SITRADOMSA) et *Asociación de trabajadoras del hogar y domicilio* (ASTRAHDOM), Guatemala; *Asociación mujer tejedora del desarrollo* (AMUTED), Quetzaltenango; *Asociación barillense de agricultores* et *Asociación mujeres eulalenses para el desarrollo integral*, Huehuetenango; *Cooperación para el desarrollo integral de occidente* (CDRO), Totonicapán; *Asociación madre tierra*, Suchitepéquez; *Asociación para el desarrollo integral - Maya Ajchmol*, San Marcos; *Asociación comercializadora de mariscos* (ASOMARCH), Retalhuleu; *Asociación K'ak Kastajem, nuevo amanecer*, Sololá; *Grupo de mujeres tejedoras organizadas*, Alta Verapaz; et *Comité de mujeres emprendedoras*, Baja Verapaz.

La recherche a été menée selon un cadre méthodologique visant à déterminer les obstacles physiques, psychologiques et socio-institutionnels à l'organisation et à la participation des femmes autochtones⁶⁵. Les informations nécessaires pour la recherche ont été recueillies de plusieurs façons: 14 groupes de discussion avec les conseils d'administration et les femmes membres des organisations susmentionnées; 24 entretiens approfondis semi-directifs avec des femmes membres de ces organisations; 20 entretiens avec des informateurs clés (hommes et des femmes occupant des postes de décision aux niveaux national et local ou chargés d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques publiques s'adressant aux travailleuses); et 14 observations participantes structurées.

2. La vie des femmes autochtones: réalité et aspirations

2.1 Les femmes autochtones au sein de la famille, de la communauté et de la société

La culture du peuple maya considère que les hommes et les femmes ont des rôles complémentaires d'égale importance⁶⁶. Cependant, de nos jours, dans les faits, les femmes autochtones jouent généralement un rôle subalterne. Il est considéré que la survie de l'organisation sociale de la communauté dépend du rôle traditionnel de la femme en tant que personne s'occupant des autres membres de la famille, ainsi que gardienne et passeuse de la culture de la communauté aux jeunes générations. Cela est lourd de conséquences sur les possibilités économiques des femmes et leur capacité à prendre des décisions en toute autonomie. Peu de femmes ont accès à l'éducation formelle, car les garçons sont encouragés à étudier tandis que les filles restent à la maison. La participation des femmes en dehors de chez elles passe la plupart du temps par les hommes, qui conservent le contrôle des espaces publics. D'après certaines personnes interrogées, ces déséquilibres dans les relations entre hommes et femmes au sein des communautés autochtones sont renforcés par la nature patriarcale du système néolibéral auquel les peuples autochtones sont exposés⁶⁷. Dans le cas des femmes autochtones, l'ampleur du désavantage socio-économique qu'elles subissent est aggravé par la marginalisation historique de leur communauté et par la discrimination fondée sur leur identité autochtone.

64 Faculté latino-américaine des sciences sociales (FLACSO), *Fortalecimiento de la participación de las mujeres indígenas y tribales en la toma de decisiones: Un estudio cualitativo sobre las barreras para la organización y estrategias para superarlas* (BIT, non publié). Voir également BIT, *Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones: Étude fondée sur la recherche qualitative menée au Bangladesh, dans l'État plurinational de Bolivie, au Cameroun et au Guatemala*, 2021.

65 Paola Ballon et Paulius Yamin, *A qualitative study into barriers for organization and strategies for overcoming them: Methodological note* (BIT, non publié).

66 Xiap, Riscajché, 2014. *Cambios y continuidades en las identidades/relaciones de género, etnia y clase de mujeres y hombres mayas k'iche's en Almolonga, Guatemala* - Thèse de doctorat. Université des sciences et des arts du Chiapas, Centre d'études supérieures pour le Mexique et l'Amérique centrale.

67 *Ibid.*

Avec la féminisation accrue de l'agriculture, due à la migration des hommes, en particulier vers les États-Unis d'Amérique, les femmes autochtones assument des rôles auparavant dévolus aux hommes, ce qui a des effets sur l'étendue de leur participation aux processus de décision. Nombre de femmes autochtones s'impliquent dans le mouvement autochtone à l'œuvre dans tout le pays. Parfois, elles sont parvenues à ajouter leurs propres revendications et perspectives aux grands sujets au cœur des demandes du mouvement, à savoir la reconnaissance et le respect de l'identité culturelle des peuples autochtones, la défense de leurs territoires et la lutte contre la discrimination. En outre, les femmes autochtones ont également pu créer leurs propres organisations, notamment celles examinées aux fins de la recherche⁶⁸, y compris des syndicats. Des femmes ont mis en avant le fait qu'à l'échelle individuelle, la participation à ces organisations et l'échange d'expériences qui se fait dans ce cadre leur donne davantage confiance et leur permet de rechercher plus activement des moyens d'améliorer leurs conditions de vie, pour elles et leur famille. Néanmoins, la discrimination omniprésente à l'égard des hommes et des femmes autochtones et la culture patriarcale actuelle continue de compliquer la représentation et la participation des femmes autochtones, et ce, de manière globale. En outre, lorsqu'elles partent vers les zones urbaines à la recherche de possibilités d'emploi, les femmes autochtones se retrouvent souvent dans l'économie informelle, hors de portée des syndicats.

2.2 Le regard des femmes autochtones vers l'avenir

Les femmes autochtones souhaitent améliorer leurs conditions de vie et accéder au marché du travail sans renoncer à leur rôle familial. Une large majorité des femmes autochtones interrogées⁶⁹ aux fins de la recherche ont dit qu'elles préféreraient avoir leur propre commerce ou se lancer dans une activité liée aux activités agricoles de la famille, où la plupart des femmes travaillent (par exemple la production du café, la culture de légumes et l'élevage), ou fabriquer des produits artisanaux, tels que des broderies, des tissages, des paniers ou des arrangements floraux. Ces options leur permettent d'organiser leur journée de travail de manière flexible, en tenant compte des autres membres de la famille, en particulier de leurs enfants.

Nombre de femmes autochtones reconnaissent l'importance de l'éducation et de la formation professionnelle (par exemple, dans des domaines tels que la broderie, la cuisine, l'élevage ou la culture de jardins familiaux) afin d'augmenter leurs possibilités de gagner un revenu supplémentaire pour leur famille. Les femmes autochtones estiment qu'apprendre l'espagnol est une étape clé pour elles. Il a été également noté que des cours sur les compétences relatives à l'exercice du pouvoir et l'estime de soi pourraient être utiles, car, si elles prennent davantage conscience de leur potentiel, les femmes pourront mieux évaluer leurs possibilités. S'agissant de l'accès à l'éducation, il a été souligné que les obstacles que les femmes rencontraient étaient aggravés par le manque d'accès à une éducation bilingue et culturellement adaptée. Les femmes ont également souligné que certaines compétences acquises par l'expérience et enseignées de manière informelle, par exemple, celles liées au dessin et à la confection des vêtements, n'étaient pas suffisamment valorisées, ce qui limitait leurs possibilités économiques.

Les femmes autochtones ont indiqué que, lorsqu'elles pouvaient contribuer économiquement à la satisfaction des besoins de leur famille, non seulement elles avaient une meilleure estime d'elles-mêmes mais leur capacité à prendre des décisions au sein du ménage s'en trouvait renforcée, même si ces décisions ne concernaient que des questions mineures, essentiellement l'achat de nourriture, de médicaments ou de vêtements. Des facteurs tels que des ressources financières limitées, qui servent dans tous les cas à couvrir les besoins essentiels, et la dépendance émotionnelle à l'égard des hommes, restreignent souvent la portée des décisions prises par les femmes. Il convient également de rappeler

68 Il convient de noter qu'au moment des recherches, seules cinq des 12 organisations étudiées menaient des projets productifs visant l'autonomisation économique des femmes; les autres organisations manquaient de ressources financières.

69 D'autres ont dit qu'elles souhaitaient travailler pour une ONG ou le secteur public. Il convient de noter qu'il s'agit de réponses des femmes autochtones à une question sur les priorités dans la vie, question comportant déjà des thèmes ou priorités. Voir BIT, Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones, chap. 1.

que la plupart des femmes n'ont pas accès à un moyen de production et qu'elles ne s'occupent que d'un jardinet où elles cultivent des légumes. En outre, les décisions majeures sont généralement prises collectivement, ou tout du moins après consultation des membres de la famille car, comme l'a dit une femme interrogée, les familles s'aident pour obtenir un revenu et, partant, se consultent avant de décider comment dépenser au mieux leurs ressources. Quand une femme est mariée ou qu'elle vit avec son concubin, elle consulte son mari ou son concubin. Autrement, elle se tourne vers les hommes de la famille (son père, son frère, son beau-père ou son fils). Lorsque l'homme a migré, la femme investit l'argent qu'il lui envoie selon les instructions du mari. De la même manière, avant de lancer une activité économique, la femme demande l'accord ou l'avis de son mari.

La majorité des femmes interrogées ont dit que le travail des femmes en dehors de chez elles était vu de manière positive à l'échelon de la communauté, car une telle possibilité était autorisée. Cependant, certaines communautés ont des préjugés. Dans certaines situations, quand les possibilités d'emploi se font rares et que les salaires sont bas, et que, partant, les gains des hommes ne suffisent pas à faire face aux besoins de la famille, les hommes sont plus enclins à accepter que les femmes travaillent en dehors de la maison. La participation des femmes est considérée comme un élément contribuant à réduire les écarts entre hommes et femmes et encourageant les changements aux niveaux de l'individu, de la famille et de la communauté, malgré des difficultés persistantes. Dans l'ensemble, les femmes autochtones considèrent toujours que leur participation est limitée. Peu de femmes occupent des postes à responsabilités. De plus, nombre de femmes doivent obtenir la permission de leur mari avant d'aller à une réunion. Des femmes disent que certains hommes changent d'attitude à l'égard des rôles publics des femmes et soutiennent les femmes en assumant une partie des responsabilités familiales. En outre, des femmes ont commencé à postuler pour des postes publics au niveau local: certaines sont maires (*alcaldesas*), participent aux conseils communautaires de développement urbain et rural (*Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural*, COCODES) ou sont membres de la coordination locale



chargée de la réduction des effets des catastrophes (*Coordinadora Local para la reducción de desastres, COLRED*). La majorité des femmes autochtones ont insisté sur le fait qu'elles avaient besoin de suivre un enseignement général pour jouer des rôles de premier plan. Elles estiment que les femmes devraient également développer d'autres compétences, notamment en matière de négociation, de prise de parole en public et de médiation, afin d'être en mesure de représenter efficacement les intérêts de leurs organisations et communautés, en toutes circonstances. L'estime de soi est également mentionnée en tant qu'aspect important pour garantir que les femmes se fassent entendre au sein de leur communauté et de leurs organisations.

Comme l'a souligné une femme interrogée, les organisations peuvent aider les femmes à mieux connaître leurs droits et à mieux les défendre. Cela ne suffit néanmoins pas à les tirer de leur pauvreté, qui demeure un obstacle à leur participation (voir ci-après). Les femmes saluent particulièrement le soutien que des organisations leur apportent pour améliorer leurs conditions de vie et de travail, notamment les syndicats, les associations ou les comités et groupes pour l'autonomisation économique, en particulier lorsqu'il s'agit de prendre des mesures visant à améliorer la qualité de leurs produits afin que ceux-ci satisfassent aux normes commerciales internationales (par exemple, remplir les critères de la production biologique ou la gestion durable des sols) ou de créer une marque commune pour l'exportation, car ces mesures contribuent à améliorer la situation financière de leur famille. De la même manière, elles considèrent que l'échange d'expériences avec les groupes de femmes d'autres communautés et districts les aide considérablement à élargir leurs connaissances et à imaginer comment améliorer leurs propres possibilités économiques. Les femmes autochtones considèrent également que les processus de production novateurs présentent un intérêt pour leurs besoins. Il a été question d'un cas particulier concernant l'acquisition d'une parcelle par une association, terrain par la suite administré de manière collective par des femmes pour l'élevage de volailles et la culture de légumes, dans le double but de gagner de l'argent et de nourrir directement leur famille. Ce projet a permis aux femmes de travailler dans leur propre communauté, de créer des possibilités d'emploi, de renforcer leurs capacités et d'améliorer la situation de leur communauté, en les rendant actrices de leur propre développement. En outre, il a permis une approche «par équipe» dans laquelle toute la famille était impliquée et les responsabilités familiales et professionnelles étaient réparties de manière plus équitable entre tous les membres de la famille. Constatant une augmentation des revenus de la famille, les hommes sont devenus plus enclins à soutenir les activités externes des femmes.

3. Obstacles à l'organisation et à la participation des femmes autochtones

Les femmes autochtones font face à des obstacles multiples qui se renforcent mutuellement en ce qui concerne leur organisation et leur participation, et ce, aux niveaux individuel et collectif. Plusieurs d'entre eux seront décrits ci-après, tels qu'ils sont apparus dans les échanges avec les femmes autochtones. Ils ont été classés selon le cadre méthodologique fixé pour la recherche en trois grandes catégories: les déterminants physiques, psychologiques et socio-institutionnels. Les obstacles exposés ci-après peuvent néanmoins être «transversaux» et, partant, constituer à la fois un obstacle physique, psychologique et socio-institutionnel. Les femmes autochtones peuvent également les percevoir de différentes façons. En outre, les obstacles sont généralement étroitement liés au contexte socio-institutionnel dans lequel les femmes autochtones et leurs communautés vivent, contexte dans lequel ils sont profondément ancrés. À ce propos, il convient également de relever que les entretiens eus avec les femmes autochtones dans le cadre de la recherche étaient guidés par un questionnaire qui peut avoir hiérarchisé certains aspects⁷⁰. Afin de comprendre la série d'obstacles que les femmes autochtones rencontrent en matière d'organisation et de participation, les conclusions présentées ci-après devraient donc être lues compte

⁷⁰ Pour plus d'informations sur le type de questionnaire utilisé, voir BIT, Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones, chap. 1.

tenu du contexte social, économique et politique général concernant les peuples autochtones du pays, ainsi que de la réalité des femmes autochtones telle que brièvement exposée dans les sections précédentes.

3.1 Déterminants physiques

La plupart des organisations étudiées aux fins de la recherche ont dit qu'elles n'avaient ni bureau ni lieu pour se réunir ou pour ranger des documents, ni personnel rémunéré pour les aider dans leur travail. En outre, elles manquent souvent des moyens financiers nécessaires pour mener leurs activités ⁷¹. Ces éléments représentent des obstacles importants à leur viabilité et à leur fonctionnement, facteurs qui à leur tour dissuadent les femmes d'y adhérer.

Les distances et le réseau routier défectueux sont également mentionnés parmi les obstacles majeurs à la participation des femmes ⁷². Faut de routes ou en raison du mauvais état des routes existantes, les femmes doivent marcher jusqu'au lieu de réunion - parcours parfois long- et peuvent s'exposer à des dangers sur le chemin, ce qui les dissuade d'y aller. Lorsqu'une route existe, les services de transport sont rares et dangereux, et leur coût représente souvent un obstacle supplémentaire à la participation des femmes ⁷³. Les femmes autochtones qui travaillent dans les zones urbaines ont dit qu'elles avaient du mal à avoir des contacts avec les organisations qui défendent leurs droits au travail car elles ne se sentent pas du tout en sécurité dans les villes. Par peur de la violence urbaine et par méconnaissance des rues et des bus publics, elles n'ont pas envie de se déplacer.

En ce qui concerne l'accès aux informations utiles, la majorité des femmes interrogées ont dit qu'elles utilisaient les médias sociaux (essentiellement WhatsApp, puis Facebook, Instagram et Twitter) pour garantir un flux régulier de communication. Elles ont cependant également dit que nombre de femmes autochtones n'avaient ni accès à Internet ni les ressources économiques nécessaires et qu'elles n'étaient donc pas connectées. En outre, de nombreuses femmes autochtones membres d'un groupe de soutien à l'entrepreneuriat sont illettrées, et les appels téléphoniques et les visites à domicile demeurent un moyen de communication courant. Dans certaines zones, comme l'Alta Verapaz, les radios communautaires qui servaient à organiser les réunions ont été remplacées par les communications téléphoniques.

Certaines femmes autochtones interrogées ont également mentionné l'absence d'informations et la présence d'organisations de femmes dans leur communauté. Elles ont dit que les organisations existantes étaient souvent dispersées et qu'elles opéraient sans coordination, parfois par jalousie et concurrence entre elles. S'agissant des travailleuses domestiques, certaines ont dit que les femmes autochtones ignoraient souvent que des organisations pouvaient les aider.

3.2 Déterminants psychologiques

Faute de maîtrise de l'espagnol, les femmes ont peur de s'exprimer en public et hésitent à accepter des postes à responsabilités. Celles qui sont bilingues expriment parfois ces mêmes craintes faute d'expérience et de compétences en communication. En outre, nombre de femmes hésitent à accepter des postes d'encadrement parce qu'elles ne savent pas rédiger de documents officiels, par exemple des comptes rendus ou des requêtes. De plus, leur manque de compétences en matière de négociation est également considéré comme un obstacle. Les femmes autochtones ont dit que, si elles pouvaient acquérir progressivement ces compétences à mesure qu'elles s'impliquaient dans les travaux de leur

71 Il a été relevé que certaines organisations bénéficiaient d'un soutien financier de la coopération internationale mais que, récemment, ces fonds avaient été considérablement revus à la baisse.

72 Ce facteur touche également la commercialisation de leurs produits.

73 Dans de nombreuses communautés, il n'y a de transport que les jours de marché. Les autres jours, il peut être difficile et extrêmement coûteux d'organiser un service de transport.

organisation, ce manque de compétences en matière de négociation demeurerait un obstacle pour elles, en particulier quand elles faisaient partie d'organisations mixtes.

Par ailleurs, il a été noté que le manque d'accès des femmes à l'école contribuait à perpétuer les schémas traditionnels de subordination, car les garçons et les filles ont rarement la possibilité d'évoluer dans un espace public en tant qu'égaux et que, de plus, les femmes n'ont guère de moyens pour devenir des sujets sociaux conformes à leurs propres aspirations. Les femmes ont donc beaucoup de mal à sortir du statu quo. À cette difficulté s'ajoute l'absence d'informations et de soutien de la part des organisations de femmes dans leur communauté (voir sous-section précédente).

D'après certaines femmes, il y avait peut-être un manque d'intérêt de la part des femmes à l'égard de la participation à une organisation. Compte tenu de la situation d'extrême pauvreté dans laquelle la plupart d'entre elles et leur famille vivent, les femmes n'y trouveront peut-être un intérêt que si elles en retirent des avantages concrets. À ce titre, il est relevé que les femmes sont surtout attirées par les projets productifs et les coopératives. Par ailleurs, certaines organisations, par exemple celles étudiées dans l'Alta Verapaz, ont été créées par des femmes qui ont pu définir des intérêts communs dans la défense de leur territoire contre des projets d'extraction et dans la protection du dessin de leur tissu traditionnel contre toute appropriation.

3.3 Déterminants socio-institutionnels

Les schémas culturels dominants et les attentes traditionnelles eu égard au rôle des femmes au sein du ménage, comme exposés ci-dessus, demeurent des obstacles majeurs à l'organisation des femmes et à leur participation aux processus de décision les concernant. Certaines femmes ont dit qu'elles étaient victimes d'intimidations au sein de leur ménage et qu'elles subissaient la jalousie des hommes de leur famille, ce qui ouvrait parfois la voie à une violence psychologique et physique. Afin d'éviter des conflits au sein de leur famille, les femmes autochtones ont dit qu'elles choisissaient d'obéir à leur mari et qu'elles évitaient de remettre en question la répartition traditionnelle des rôles. Comme rappelé précédemment, les femmes autochtones qui travaillent dans les zones urbaines ont dit qu'elles avaient peur de la violence urbaine et qu'elles ne se sentaient pas en sécurité en ville, ce qui ne leur donnait guère envie de se déplacer, notamment pour se rendre à une réunion d'une organisation sectorielle.

Malgré l'augmentation du nombre d'organisations de femmes ainsi que de leurs membres, les femmes interrogées ont rappelé que l'organisation et la participation des femmes restaient difficiles. Dans les organisations mixtes, les femmes restent cantonnées à des fonctions subalternes (secrétaire ou cuisinière, la plupart du temps) et sont exclues des postes de décision. Pourtant, certaines organisations ont pris des mesures visant expressément à faciliter l'accès des femmes aux postes de direction, par exemple en réservant des sièges au sein de leur conseil d'administration. Les femmes interrogées ont également dit que les organisations exclusivement féminines prévoyaient les réunions en tenant compte des autres tâches des femmes, y compris de leurs responsabilités familiales. De manière générale, le samedi et le dimanche sont privilégiés afin de faciliter la participation des femmes. Inversement, dans les organisations mixtes, les responsabilités multiples des femmes ne sont pas prises en compte et leur participation est sévèrement entravée. Les femmes autochtones interrogées ont dit que l'absence de politiques publiques visant à renforcer la participation et l'organisation des femmes autochtones constituait un obstacle supplémentaire.

4. Stratégies et recommandations visant à renforcer l'organisation et la participation des femmes à la prise de décisions en vue de parvenir au travail décent et à l'autonomisation économique

Comme expliqué dans les sections précédentes, les femmes autochtones du Guatemala sont confrontées à des obstacles multiples quant à leur organisation et participation, obstacles qui se recourent et se renforcent mutuellement. Ces obstacles sont variés et ancrés dans la discrimination et la marginalisation sociale, économique et politique que subissent les peuples autochtones dans le pays, ainsi que dans les structures de pouvoir patriarcales qui prédominent à l'intérieur et à l'extérieur des communautés autochtones. Des faits nouveaux positifs ont néanmoins été observés, des femmes autochtones assumant désormais des rôles autrefois dévolus aux hommes, participant activement au mouvement autochtone et créant leurs propres organisations, y compris des syndicats.

La lutte contre les obstacles à l'organisation et à la participation des femmes autochtones et les encouragements en faveur des faits nouveaux positifs en cours devraient englober une approche intégrée tenant compte du lien entre la dimension collective et la dimension individuelle des obstacles actuels. Il est également important de tenir compte des vulnérabilités multiples des femmes autochtones liées à leur sexe, à leur identité autochtone et à leur situation économique, tout en respectant leurs priorités, leur cosmovision et leur identité culturelle. Il est essentiel que les femmes autochtones participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute stratégie visant à renforcer leur organisation et leur participation à la prise de décisions.

Recommandations:

- Comblent les lacunes dans l'application des droits collectifs et individuels des peuples autochtones, en particulier en ce qui concerne la convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Il convient d'accorder une attention particulière aux droits à la consultation et à la participation, au droit de définir et de défendre les priorités en matière de développement, au droit à la terre et aux ressources naturelles, ainsi qu'à l'accès effectif à la justice en cas de violation des droits.
- Comblent les lacunes en matière d'accès aux services sociaux essentiels et aux infrastructures dans le cadre des stratégies de développement nationales et locales conçues et mises en œuvre avec la participation des femmes et des hommes autochtones. Celles-ci devraient répondre aux besoins et priorités déterminés par les autochtones, et veiller notamment à repérer et à combattre les obstacles que rencontrent les femmes et les filles autochtones. Il est particulièrement important de garantir l'accès à une éducation bilingue et culturellement adaptée à cet égard.
- Renforcer les institutions publiques chargées de promouvoir et de faire appliquer les droits des peuples et des femmes autochtones, en les dotant des capacités techniques et financières nécessaires à l'exécution de leurs fonctions, de manière systématique et coordonnée, aux niveaux national et local.
- Garantir la participation des femmes autochtones à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques qui les concernent, y compris à l'échelon local, dans des domaines tels que l'égalité et la non-discrimination, l'éducation, l'emploi et la profession, la protection sociale, les changements climatiques et la violence fondée sur le genre.
- Enquêter sur les facteurs qui contribuent aux faits nouveaux positifs susmentionnés qui améliorent la participation des femmes autochtones, en vue d'en soutenir la promotion et le déploiement.

- ▶ Soutenir la création et le fonctionnement des organisations et des réseaux de femmes autochtones et faciliter l'échange d'expériences entre eux. Cela pourrait se faire par le soutien à la création de lieux de réunion et de services d'appui adaptés, en tenant notamment compte des responsabilités familiales qui incombent aux femmes, de la situation de leur communauté en matière de sécurité, des besoins en matière de transport et de la maîtrise limitée que ces femmes ont des langues nationales.
- ▶ Renforcer les capacités des hommes et des femmes autochtones en ce qui concerne l'égalité de genre et les droits des femmes autochtones, et soutenir les initiatives prises par les femmes autochtones mêmes, par exemple, quant à la sensibilisation et à la promotion de l'accès des filles à l'éducation.
- ▶ Renforcer les sources de revenus des femmes autochtones, en consultation avec elles, notamment en élaborant des politiques publiques globales adaptées qui soutiennent leurs projets collectifs.
- ▶ Sensibiliser les femmes autochtones à leurs droits au travail et faciliter la coopération entre les organisations de peuples et de femmes autochtones et les syndicats.
- ▶ Prendre des mesures volontaristes pour faire face à la situation des communautés autochtones quant à leur sécurité, en collaboration avec les intéressés, en accordant une attention particulière à la vulnérabilité des femmes autochtones au harcèlement et à la violence, conformément aux principes et orientations de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la recommandation (n° 206) qui l'accompagne.
- ▶ Prévenir et traiter les conflits liés à la terre dans le plein respect des droits des peuples autochtones, conformément à la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et aux orientations y relatives qui figurent dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.
- ▶ Dans le respect des droits collectifs des peuples autochtones, créer des mécanismes permettant aux femmes et aux filles autochtones d'utiliser des voies de recours contre la violence, notamment lorsqu'elles n'ont pas le soutien de leur communauté ni accès à la justice au sein de la communauté autochtone, et renforcer les capacités des femmes autochtones exerçant des responsabilités en matière de défense du droit des femmes et des filles de vivre à l'abri de la violence.

► **Contact:**

Bureau international du travail

Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

T: +41 22 799 61 11
ilo.org